

PREMESSA	3
1. INTRODUZIONE: IL CONTESTO ESTERNO E IL CONTESTO INTERNO	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno –Organizzazione e personale	12
2.2. Il coinvolgimento degli stakeholder	17
3. AREE DI RISCHIO: METODOLOGIA	18
Mappatura dei processi	18
Valutazione del rischio	18
Trattamento del rischio	18
Monitoraggio	19
3.1 Metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi	19
3.2 Analisi e valutazione dei rischi	21
Area A - Acquisizione e progressione del personale.....	21
3.3 Trattamento del rischio	22
3.4 Le misure anticorruzione generali	22
3.5 Obiettivi strategici.....	27
4 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO	27
4.1 Monitoraggio effettuato da ISR	27
4.2 Ruolo dell'OIV	28
4.3. Attività di Reporting verso il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	29
4.4. Relazione annuale sulle attività svolte	29
5. SEZIONE TRASPARENZA	29
L'Azienda Speciale non risulta obbligata in quanto presenta un totale del Bilancio ISR non è obbligata alla pubblicazione avendo un bilancio inferiore a € 500.000,00:.....	29

PREMESSA

Obiettivo dell'attuale apparato normativo in tema di corruzione è la realizzazione di un strategia di prevenzione del rischio che agisca su tre dimensioni:

- ✓ Creare un contesto culturale ed operativo sfavorevole alla corruzione.
- ✓ Ridurre l'opportunità che si manifestino i casi di corruzione;
- ✓ Aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;

L'art. 1 della Legge 190/2012 ha introdotto nell'ordinamento la nozione di "rischio", intesa come possibilità che in precisi ambiti organizzativo/gestionali possano verificarsi comportamenti corruttivi.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è il documento attraverso il quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio" (art. 1, comma 5 L.190/2012).

Oltre a tale Legge n. 190 del 2012 (come modificata dal d.lgs. n. 97 del 2016), i testi fondamentali di riferimento di cui tener conto nell'elaborazione del Piano sono rappresentati dal Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'A.N.A.C. su proposta del Dipartimento della Funzione Pubblica con delibera 72/2013, e informato alle linee-guida appositamente emanate nel marzo del 2013 dal Comitato interministeriale costituito ai sensi dell'art. 1 comma 4 della Legge 190¹, dal relativo Aggiornamento 2015 di cui alla determinazione n. 12 del 28/10/2015; dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza", correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche; dalla delibera n. 831 del 3 agosto 2016 riguardante "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016"; dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017, "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e, infine, dall'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Essenziale, comunque, quale punto di partenza di tutto il lavoro è la definizione di "corruzione" contenuta nella circolare 1/2013 del Dipartimento della Funzione pubblica e successivamente recepita nel P.N.A. 2013: si tratta di un concetto esteso, comprensivo di **"tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati"**. In particolare, si fa riferimento a tutte quelle situazioni nelle quali venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione per effetto di due tipi di cause:

- 1) l'uso a fini privati delle funzioni attribuite, o
- 2) l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che essa abbia successo sia che rimanga mero tentativo.

È importante tenere a mente, quindi, che le analisi di rischio che l'amministrazione svolge e le azioni di contrasto che decide di programmare e realizzare debbono andare oltre l'ambito dei delitti contro la P.A. penalmente rilevanti, cercando di evidenziare tutti quei casi in cui si finisce con l'avere una perdita di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa in conseguenza di comportamenti degli addetti che rispondono a logiche di tornaconto proprio, con o senza induzione di terzi.

Il PNA 2019 ha confermato tale orientamento e ha rafforzato l'esigenza di combattere la corruzione non attraverso l'atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione dei PTPC, limitato ad evitare le responsabilità sanzionatorie di legge, ma a far coincidere la prevenzione della corruzione nel senso ampio del termine con la razionalizzazione ed il miglioramento continuo del profilo organizzativo dell'amministrazione.

Secondo le indicazioni del P.N.A., il P.T.P.C. rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive un "processo" - articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione della corruzione. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Il P.N.A. prosegue asserendo che il P.T.P.C., quindi, è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Il P.T.P.C. non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Oltre ai contenuti evidenziati nel P.N.A. 2013 e nella determinazione 12/2015, il d.lgs. 97/2016, nel modificare il d.lgs. 33/2013 e la l. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPC. In particolare, il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

¹ V. DPCM 16.1.2013.

L'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice delle P.A. e degli enti in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione.

Il Piano è stato predisposto dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione dell'Azienda Speciale (nel caso il Direttore) e viene adottato dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno. Per il 2022 la scadenza è stata prorogata al 30/4/2022.

Al fine di rendere davvero efficace un Piano anticorruzione si ritiene fondamentale un'impostazione basata sulla prevenzione e sulla diffusione della cultura della legalità, in modo da rendere residuale, auspicabilmente non necessaria, la funzione di repressione dei comportamenti difforni. Il rischio di corruzione è strettamente connesso con la mancanza di trasparenza, di efficienza e di efficacia delle singole procedure, azioni dirette al miglioramento continuo di tali aspetti della gestione camerale sono ritenute funzionali ad un'efficace lotta alla corruzione.

I valori (imparzialità e trasparenza, innovazione, semplificazione amministrativa e buon andamento ed economicità) che caratterizzano anche l'operato dell'Azienda Speciale ISR, esprimono il modo in cui l'ente ha interpretato la propria autonomia funzionale, anche in chiave di prevenzione contro la corruzione, secondo il principio del miglioramento continuo, evitando il rischio che l'attività si limiti alla mera emanazione di principi generali di lotta alla corruzione.

Con la definizione ed attuazione del presente Piano dell'Azienda Speciale ISR intende, quindi:

- a) assicurare l'accessibilità ad una serie di dati, notizie ed informazioni concernenti la propria Azienda Speciale ed i suoi agenti;
- b) consentire forme diffuse di controllo, anche sociale, dell'operato dell'Azienda Speciale, a tutela della legalità, della cultura dell'integrità ed etica pubblica;
- c) garantire una buona gestione delle risorse pubbliche attraverso il "miglioramento continuo" nell'uso delle stesse e nell'erogazione dei servizi ai clienti;
- d) perseguire il principio della lotta alla corruzione come miglioramento continuo delle procedure seguite per lo svolgimento delle attività.

A partire dall'edizione del Piano P.T.P.C. relativa al triennio 2016-2018 l'Azienda Speciale ISR adotta, anche in ambito di prevenzione della corruzione, la mappatura dei processi di Pareto e le schede di valutazione del rischio predisposte da Unioncamere Nazionale per il sistema camerale.

Sono inoltre recepite le modifiche del D.Lgs. 97/2016 riguardanti la piena integrazione del programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione che diventa anche della trasparenza (PTPCT) come indicato anche nella delibera ANAC n. 831/2016 sul PNA 2016.

Il Presente Piano risulta allineato a quello della Camera di Commercio di Massa-Carrara, data la condizione di interorganicità tra i due Enti.

INTRODUZIONE

1. INTRODUZIONE: IL CONTESTO ESTERNO E IL CONTESTO INTERNO

Si illustrano di seguito le condizioni di contesto all'interno delle quali l'Azienda Speciale ISR dovrà operare, evidenziando in particolare i vincoli e le opportunità presentati dall'ambiente esterno di riferimento e i punti di forza e di debolezza che caratterizzano l'organizzazione, anche tenuto conto delle strategie, degli obiettivi e dei programmi da realizzare.

1.1 Analisi del contesto esterno

Gli elementi di scenario socio-economico

Pur nella sua complessità del periodo che stiamo vivendo a seguito della pandemia da Covid-19 il sistema produttivo della provincia di Massa-Carrara può essere riassunto in pochi punti essenziali, al fine di offrire una descrizione sintetica, ma efficace, delle più importanti dinamiche verificatesi nel corso del 2021.

Dai dati di pre-consuntivo desunti dal Rapporto Economia Intermedio 2021 si può scorgere come l'anno in esame si chiuderà con una delle migliori performance economiche mai registrate dalla seconda Guerra mondiale, figlia del rimbalzo succedutesi dopo la grave caduta del 2020, causata dalla pandemia da Covid-19. Quasi tutti i settori economici hanno mostrato importanti segnali di recupero dopo l'annus horribilis del 2020.

Popolazione. Livelli storici minimi, ancora diminuzione di residenti, siamo arrivati a meno di 189mila abitanti in Provincia di Massa-Carrara. I morti sono quasi tre volte i nati nei primi 8 mesi del 2021. Il covid ha contribuito, dall'inizio della pandemia ad oggi, con circa 548 vittime.

Dinamica delle imprese. Tiene il tessuto imprenditoriale nel suo complesso (+0,82% nei primi nove mesi), alcuni comparti crescono (edilizia, comunicazione, informatica, servizi alle imprese), altri si contraggono (commercio, alloggio e ristorazione).

Artigianato. Molto male le piccole imprese artigiane (-6,2%), mentre a livello italiano crescono (+0,2%). Pagano la crisi soprattutto le giovani generazioni di artigiani.

Export. Fortissima ripresa delle vendite nei primi 9 mesi del 2021, crescita di 790 milioni di euro, +81%. Il valore delle esportazioni della provincia di Massa-Carrara è risultato pari a 1.766 milioni di euro. Toscana (+22,4%), Italia(+20,1%). Bene la meccanica, la Nuova Pignone Baker Hughes, nonostante il periodo del lockdown, sta sfruttando al meglio la scia di crescita delle materie prime energetiche. Bene anche i Prodotti chimici. Negative le esportazioni di Navi e imbarcazioni, -13 milioni nei primi nove mesi del 2021.

Import. Le importazioni hanno raggiunto i 517 milioni di euro, un valore in aumento del +49,3% rispetto allo stesso periodo del 2020, in valore assoluto circa 171 milioni di euro. Toscana +11,2%, Italia +23,6%.

Marmo. Ottimo effetto rimbalzo per il settore lapideo sia a livello nazionale che locale. A livello locale il comparto lapideo di Massa-Carrara nel suo complesso, sia marmo grezzo che lavorato, nei primi nove mesi del 2021, guadagna 101 milioni di euro rispetto al 2020.

Mercato del lavoro. La nostra indagine Excelsior ci offre molte informazioni sulle richieste professionali delle imprese del territorio. Nel periodo attuale, novembre 2021 e gennaio 2022, i lavoratori previsti in entrata assommano a 4.140 unità, +2.200 in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Riprende la richiesta di profili lavorativi ma nel 67% dei casi si tratta di contratti a tempo determinato.

Valore aggiunto prodotto. Dopo il calo del -9,1% dell'anno 2020, i dati previsionali di Prometeia ci mostrano una crescita del +6%, in valore assoluto 233 milioni di euro. Il livello di ricchezza prodotta nel 2019, anno pre-crisi, sarà comunque raggiunto solo nel 2023.

Porto. Forte recupero dei traffici, in particolare la movimentazione di contenitori (75.574 TEU +20%), ed il traffico RO-RO, (21.079 unità +26%).

Agricoltura. Diminuisce l'import di prodotti agricoli (-3,7%), ma resta ad un valore, 15 milioni di euro, notevolmente superiore rispetto ai valori delle esportazioni, fermi a 2,4 milioni di euro. Bene la produzione di vino, ma preoccupano le vendite a bar e ristoranti, non ancora in ripresa.

Se la pandemia da Covid-19 ha portato la nostra industria manifatturiera a toccare il fondo nel 2020, le tendenze del 2021 indicano una netta inversione di rotta, registrando un rimbalzo della produzione industriale locale del +20%, che se fosse confermato in sede di consuntivo, significherebbe il miglior andamento da almeno gli ultimi 20 anni e un recupero totale delle perdite subite l'anno precedente. Tale rimbalzo verrebbe spinto in maniera poderosa dalle imprese export oriented (+20,4%). Tutti i tagli dimensionali sembrano registrare dinamiche record (micro +22%, piccole +16%, medio-grandi +21%). Interessante altresì rilevare come oltre la metà delle nostre imprese industriali si mostra disponibile ad investire nel biennio 2022-2023 sulle tecnologie digitali e sui processi di transizione ecologica, grazie anche alla spinta delle ingenti risorse provenienti dal PNRR.

A livello settoriale si registra un'ottima performance della meccanica e nautica da diporto che si dovrebbe tradurre, sull'anno, in una crescita dei livelli produttivi del +20,6% e addirittura in un +28% sul fatturato, con risvolti importanti anche sul piano occupazionale (+4%). Anche il lapideo segna ottimi andamenti, anche se inferiori al settore precedente: produzione +16%, fatturato +18%, occupazione +0,6%. L'unico dato negativo risulta essere quello delle altre industrie, ma soltanto sul piano occupazionale (-1,1%).

Anche per l'Edilizia il 2021 ha significato una buona risalita dopo la battuta d'arresto subita nel 2020 e i bonus e superbonus messi in campo per il settore hanno dato man forte a questa ripresa. Dopo il -3,5% dell'anno scorso, il 2021 dovrebbe chiudersi con un aumento complessivo del giro d'affari del +4,1%, trascinato in modo particolare dai piccoli lavori edili (fatturato +10,6%). Dovrebbe essere buono anche l'andamento del comparto dell'impiantistica (fatturato +4%) e finalmente dopo molto tempo sembra tornare a rimettere il segno più il settore delle costruzioni, grazie soprattutto alle ristrutturazioni di edifici.

La situazione di maggiore preoccupazione continua tuttavia ad arrivare dal Commercio. Nel 2021 il fatturato totale di questo settore dovrebbe segnare una crescita di circa il +8%, ancora molto insufficiente rispetto al pesante peggioramento subito nel 2020 (-23%). Si tratta di dati ancora provvisori e quindi non è opportuno addentrarsi in considerazioni più specifiche sugli andamenti dei vari comparti. In generale emerge una ripresa di tutte le dimensioni economiche e settoriali, anche se gli effetti dirompenti del Covid hanno lasciato strascichi pesantissimi sul settore, non rimarginati con il 2021. Si registra altresì una scarsissima volontà ad investire nel biennio 22-23 nei processi di digitalizzazione che va di pari passo con un'altissima percentuale di imprenditori (46%) interessati a piazzare la propria attività sul mercato per darla in vendita o cederne la gestione a terzi.

Riguardo al Turismo, dopo il crollo del 2020 (arrivi -34%, presenze -28%), secondo i dati ufficiali del Comune di Massa, il bilancio turistico provinciale nei primi 9 mesi del 2021 ha annotato un importante segno positivo, con gli arrivi che sono aumentati del +18% e le presenze di circa il +20%. Segnaliamo, tuttavia che rispetto alla situazione pre-Covid, mancano all'appello ancora circa 30 mila arrivi (-12%), di cui circa 2/3 di provenienza straniera (-32%). Le presenze italiane sono accresciute del +13%, quelle straniere del +75%.

Tutte le tipologie turistiche hanno mostrato segni di ripresa rispetto al disastroso 2020: gli alberghi hanno segnato un +25%, grazie anche al ritorno degli stranieri (+83%); tuttavia, in linea generale, non si sono raggiunti ancora i numeri del 2019. All'interno di tale segmento si segnala l'ottima performance degli hotel a 4 stelle (presenze +57%) che dovrebbero aver recuperato interamente le perdite scorse. Buona anche la ripresa degli esercizi complementari, che complessivamente hanno messo a segno un +18%. In questo caso, tra i comparti principali segnaliamo un "solo" +11% delle presenze nei campeggi e un +13% negli agriturismi, mentre sono più che raddoppiati i pernottamenti nelle case per ferie ed incrementate del +27% le presenze nei B&B professionali e non.

Per quanto concerne la Digitalizzazione, come abbiamo visto già a consuntivo 2020, la pandemia ha accelerato la formazione di nuove imprese digitali nel nostro Paese, ma anche a Massa-Carrara. I dati di settembre 2021 confermano questa tendenza: a livello nazionale, negli ultimi dodici mesi tali attività sono cresciute del +7%, in Toscana del +7,3%, nella nostra provincia addirittura del +8,2%, raddoppiando il trend del 2020 e registrando uno dei tassi più elevati di crescita in Italia. A settembre 2021, sono presenti a Massa-Carrara 437 imprese digitali (dal commercio via Internet agli Internet service provider, dai produttori di software a chi elabora dati o gestisce portali web) che danno lavoro a circa 1.300 addetti, incidendo per il 2% sull'economia locale. In 12 mesi sono nate 33 imprese e 50 nuovi posti di lavoro nel settore.

Sul fronte del Credito, dopo il rimbalzo consistente dell'anno 2020 (+8,7%), figlio soprattutto dei decreti governativi che hanno permesso alle imprese di poter accedere alla liquidità bancaria (dietro la copertura di garanzie da parte dello Stato), nei primi sei mesi del 2021 i prestiti alle imprese locali concessi dal sistema creditizio sono aumentati del +12,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. In Toscana, tale crescita si è fermata al +4,8%.

Secondo i dati di Banca d'Italia, la nostra provincia è nettamente la prima in regione per tasso di crescita dei prestiti alle imprese in questi primi 6 mesi. L'effetto crescita si è avvertito primariamente sulle società medio-grandi che hanno messo a segno un +14,7%. Molto bene anche il credito alle piccole imprese (+7,0%), poiché denota una ripresa generalizzata dell'economia provinciale, confermata anche dagli ottimi andamenti di tutti i settori locali: estrattivo +21,4%, manifatturiero +19,2%, costruzioni +4,0%, servizi +11,9%. All'interno dei prestiti si registra l'impennata di quelli a medio - lungo termine, che negli ultimi dodici mesi sono cresciuti complessivamente del +11,2%. Va tuttavia segnalato come questa forte ripresa sia figlia di un netto incremento dei crediti destinati ad investimenti finanziari (+110 milioni di €, +55%) e di quelli destinati ad operazioni diverse dall'acquisto di beni immobili (voce che contiene i prestiti garantiti dallo Stato, +330 milioni di €, +25%), mentre continuano a calare quelli rivolti agli investimenti in macchinari e attrezzature (-11%) e per le costruzioni in abitazioni (-7%).



I numeri della circoscrizione territoriale di Massa – Carrara nel 2021 e tendenze annuali

Argomento	Indicatore	Valori
Dimensione	Superficie	1.155 kmq
Dimensione	Comuni	17
Reddito	Valore aggiunto (val assoluto e var %)	€ 4.115 milioni (+6%)
Reddito	Incidenza % su valore aggiunto di Agricoltura	1%
Reddito	Incidenza % su valore aggiunto di Industria	19%
Reddito	Incidenza % su valore aggiunto di Costruzioni	7%
Reddito	Incidenza % su valore aggiunto di Servizi	74%
Reddito	Reddito disponibile delle famiglie (val assoluto e var %)	3.871 milioni di €
Demografia	Popolazione (fino a agosto)	188.997 residenti
Demografia	Saldo generale e var. % 2021-2020 (primi 8 mesi)	-844 residenti
Credito	Prestiti imprese (var %)	MS +12,9%, (TOS +4,8%)
Credito	Tasso di deterioramento delle imprese	MS 1,9%, (TOS 1,6%)
Industria	Produzione, fatturato e occupazione totale industria (var %)	Prod +19,9%, Fatt 25,6%, Occ +3,3%
Industria	Produzione, fatturato e occupazione lapideo (var %)	Prod +15,9%, Fatt +17,9%, Occ 0,6%
Industria	Produzione, fatturato e occupazione metalmeccanica (var %)	Prod +20,6%, Fatt +28,0%, Occ +4,1%
Industria	Produzione, fatturato e occupazione altri settori industriali (var %)	Prod +17,0%, Fatt +9,6%, Occ -1,1%
Industria	Produzione, fatturato e occupazione micro industria (var %)	Prod +22,2%, Fatt +23,5%, Occ 0,0%
Industria	Produzione, fatturato e occupazione piccola industria (var %)	Prod +16,0%, Fatt +15,5%, Occ 0,0%
Industria	Produzione, fatturato e occupazione medio-grande industria (var %)	Prod +20,5%, Fatt +27,4%, Occ +4,0%
Industria	Percentuale di imprese industriali intenzionate ad investire in tech 4.0	54%
Industria	Percentuale di imprese industriali intenzionate ad investire in Green	56%
Export	Export totale (var%)	MS +80,9%, (TOS +22,4%)
Export	Export Macchinari impiego generale	Totale 476 milioni +131,7%
Export	Export Altri macchinari impiego generale	Totale 552 milioni +225,2%
Export	Export marmo grezzo (var %)	Totale 148 milioni +54,3%
Export	Export marmo lavorato (var %)	Totale 249 milioni +24,6%
Import	Import totale	MS +49,3%, (TOS +11,2%)
Imprese	Imprese attive	18.345
Imprese	Variatione delle imprese	Val.ass +182 var. % +0,82%
Imprese	Iscrizioni imprenditoria femminile totale e var.	179 imprese, -8,2%
Imprese	Iscrizioni Imprenditori immigrati totale e var.	162 imprese, +40,9%
Imprese	Iscrizioni imprenditoria giovanili totale e var.	187 imprese, +8,7%
Artigianato	Imprese artigiane (var %)	5.179, -6,2%
Edilizia	Fatturato delle imprese edili (var %)	4,10%
Edilizia	Percentuale di imprese industriali intenzionate ad investire in tech 4.0	6%
Commercio	Fatturato totale rete distributiva (var %)	8%
Commercio	Percentuale di imprenditori intenzionati a cedere l'attività	46%
Commercio	Percentuale di imprenditori intenzionati a continuare l'attività	31%
Turismo	Presenze ufficiali totali (var %)	+19,8%, di cui Ita +12,7%, Str +74,6%
Turismo	Presenze ufficiali alberghiere ed extralberghiere (var %)	Alberghi +24,7%, Extralberghi +17,7%
Agricoltura	Interscambio con estero di prodotti agricoli (var %)	Export +2,2%, Import -3,7%
Portualità	Porto di Carrara – movimentazione totale e var %	2,5 milioni di tonn. +26,5%
Digitale	Imprese digitali (var %)	MS +8,2% (TOS +7,3%)

Gli elementi di carattere normativo

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

DL 90/2014: è l'antefatto del processo di riforma e ha previsto il taglio della principale voce di provento camerale - il diritto annuale - realizzatosi in maniera progressiva nel triennio 2015-2017 (-35% nel 2015, -40% nel 2016, -50% nel 2017), fino ad arrivare al suo dimezzamento a regime.

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

DM 16 febbraio 2018: decreto del MISE approvato a partire dalla proposta di Unioncamere nazionale e riguardante la razionalizzazione organizzativa e territoriale prevista dal cd Piano di razionalizzazione previsto dal D.lgs 219-2016.

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



Gli ulteriori principali interventi normativi sono stati:

- Decreto del 7 marzo 2019, in particolare, il Ministero dello Sviluppo Economico ha specificato che vi rientrano: la gestione del Registro delle imprese, del SUAP e del fascicolo elettronico d'impresa; la gestione dei servizi a garanzia della regolarità di concorsi e operazioni a premio; l'informazione, la vigilanza e il controllo su sicurezza e conformità dei prodotti; la gestione delle sanzioni amministrative; la gestione di servizi inerenti la metrologia legale; la tenuta del registro nazionale dei protesti; i servizi di composizione delle controversie e delle situazioni di crisi; la rilevazione dei prezzi/tariffe e Borse merci; la tutela della proprietà industriale; i servizi di informazione, formazione e assistenza all'export; la gestione dei servizi di assistenza alla digitalizzazione delle imprese; i servizi connessi all'agenda digitale; la tenuta dell'Albo gestori ambientali. Rispetto alle

funzioni promozionali, inoltre, il sistema camerale deve svolgere in primis attività a sostegno della qualificazione delle imprese, delle filiere e delle produzioni nonché dei settori del turismo e della cultura.

- La legge 11 febbraio 2019, n. 12 - "Conversione in legge, con modificazioni, del DL 14 dicembre 2018, n. 135", invece, ha semplificato alcuni adempimenti in materia di **Start-up e PMI innovative, società a responsabilità limitata semplificata (SRLS), di trasporto di persone mediante servizi di noleggio con conducente, SISTRI ed etichettatura dei prodotti alimentari**; inoltre è stata prevista una **riduzione dei tempi per il deposito degli atti costitutivi delle Spa** nonché della **durata dei corsi di qualificazione tecnico-professionale per l'attività di tintolavanderia**.
- In materia di anagrafica relativa al **Terzo Settore**, con circolare n. 3711/C del 2 gennaio 2019 il M.I.S.E. ha formulato linee interpretative sull'applicazione della disciplina ex D. Lgs. n. 112/2017, in relazione al **deposito del bilancio di esercizio e del bilancio sociale** nonché all'adeguamento degli **statuti** da parte delle **Imprese sociali**. Con Decreto del 4 luglio 2019, poi, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha varato le Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo settore, stabilendo l'obbligo del suo deposito presso il relativo Registro unico nazionale o, quando trattasi di Imprese Sociali, presso il Registro Imprese. Con Decreto del 23 luglio 2019 sempre il Ministro del Lavoro ha emanato le Linee guida per sistemi di **valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del terzo settore**. Si cita, infine, Decreto M.I.S.E. 21 dicembre 2018, recante "Ulteriori modifiche al Decreto 6 marzo 2013 in materia di iscrizione delle **società di mutuo soccorso** nella sezione del Registro delle Imprese relativa alle imprese sociali e nella apposita sezione dell'albo delle società cooperative", allo scopo di uniformare, semplificare e razionalizzare gli adempimenti pubblicitari.
- Si ricorda che la Legge di Bilancio 2019 (L. 30 dicembre 2018, n. 145 - comma 1134, lettera b), art. 1 ha consentito ai soggetti esercenti l'attività di mediatore, agente e rappresentante di commercio, mediatore marittimo e spedizioniere - già iscritti nei ruoli ed elenchi soppressi dal D.Lgs. n. 59/2010 - di iscriversi o aggiornare la propria posizione nel Registro Imprese e nel REA sino al 31 dicembre 2019. La riapertura dei termini ha lo scopo di concedere un'ulteriore possibilità per aggiornare telematicamente tutte le situazioni rimaste inevase.
- Inoltre, che è stata ristretta l'area delle incompatibilità nell'esercizio dell'attività di **mediazione**.
- La Legge europea 2018 del 3 maggio 2019, n. 37 contiene nuove disposizioni sulla **gestione dei rifiuti derivanti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE)**; stabilisce tempi più certi per il **pagamento delle imprese negli appalti pubblici**; interviene sulla definizione delle procedure per il **riconoscimento delle qualifiche professionali**.
- Si richiama il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (Decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, attuativo della Legge 19 ottobre 2017, n. 155), frutto della riforma della disciplina concorsuale. Secondo le citate disposizioni, entro il 15 agosto 2020, le Camere di Commercio avrebbero dovuto realizzare la costituzione dell'**OCRI**, Organismo per la Composizione delle Crisi d'impresa, che riceverà le segnalazioni degli organi di controllo societari e dei creditori pubblici qualificati, gestirà il procedimento di allerta e assisterà l'imprenditore nel procedimento di composizione assistita della crisi. Stante le difficoltà economiche legate alla Pandemia tale termine è stato spostato al 1/9/2021. Anche per la nuova Camera questa sfida sarà fondamentale.
- Sempre ai sensi del suddetto Codice nonché della Legge 55/2019, di conversione del D.L. n. 32/2019, entro il 16 dicembre 2019 le **società a responsabilità limitata** e le **società cooperative**, in presenza del superamento di determinati parametri, dovevano provvedere alla nomina dell'organo di controllo sia all'eventuale adeguamento dello statuto. La legge mira all'emersione della crisi per favorire una sua gestione tempestiva. Gli amministratori che non abbiano convocato l'assemblea per la nomina dell'organo di controllo o del revisore sono passibili dell'illecito amministrativo di cui all'**art. 2631, c.1, C.C. (Omessa convocazione assembleare)** nonché della denuncia al Tribunale ex **art. 2409 C.C.** Naturalmente si configura il rischio dell'inefficacia delle delibere in carenza l'intervento dell'organo di controllo.
- In materia di **metrologia legale** si ricorda che il "Regolamento recante la disciplina attuativa della normativa sui controlli degli strumenti di misura" (Decreto 21 aprile 2017, n. 93) ha mantenuto in capo alle Camere i compiti di vigilanza sul mercato, spostando però la competenza sulle verifiche periodiche ai Laboratori accreditati. Dal 18 marzo dello scorso anno, essendosi concluso il periodo transitorio, anche gli utenti metrici in possesso di strumenti nazionali per le verifiche periodiche possono fare ricorso solo ai Laboratori accreditati. Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) ha poi riaperto il suddetto periodo transitorio, con riferimento alla possibilità per gli Organismi abilitati di svolgere verificazioni periodiche secondo le disposizioni abrogate dal D.M. n. 93/2017, purché dimostrino l'avvenuta accettazione formale dell'offerta economica di accreditamento, rispetto agli strumenti di misura per i quali erano stati riconosciuti/autorizzati da Unioncamere e/o dalle Camere ai sensi della normativa previgente.
- Sul tema della **proprietà industriale**, il D. Lgs. 20 febbraio 2019, n. 15 ha introdotto novità in materia di **tutela dei marchi collettivi**, con due percorsi di registrazione: uno per i marchi collettivi propriamente detti ed uno per i cosiddetti marchi di certificazione. I titolari di un marchio collettivo rilasciato nel vigore della precedente normativa dovranno convertirli entro il 23 marzo 2020.
- Si ricorda che l'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) ha predisposto il **Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2019-2021**, ponendo gli indirizzi per "una strategia condivisa con tutti i possibili attori della

trasformazione digitale del Paese: PA, cittadini, imprese, mercato, mondo della ricerca". Il Piano deve essere attuato da: Responsabile per la transizione al digitale (o "Responsabile della trasformazione alla modalità digitale"), il Responsabile degli Acquisti e il DPO (Data Protection Officer).

- La circolare con cui il Ministro per la Pubblica Amministrazione fornisce raccomandazioni operative in materia di **accesso civico generalizzato**, in merito a costi, notifica ai controinteressati e loro partecipazione al riesame. Il Ministro ribadisce il divieto per le Amministrazioni di individuare proprio con regolamento categorie di atti sottratte all'accesso generalizzato, come previsto, invece, dall'art. 24, c. 2, L. n. 241/90 per l'accesso procedimentale.
- La Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 con cui viene disciplinato l'istituto del "**whistleblowing**", al fine di innalzare il livello di protezione dei lavoratori segnalanti, in contesti sia privati che pubblici, in settori come gli appalti pubblici, i servizi finanziari, la prevenzione del riciclaggio di denaro, la sicurezza dei prodotti e dei trasporti, la sicurezza nucleare, la salute pubblica, la protezione dei consumatori, la tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- In tema di finanza pubblica la finanziaria 2020 (legge 160/2019) all'art. 1 commi da 590 a 612 ha stabilito alcuni interventi di limitazione alle spese per l'acquisto di beni e servizi o di godimento di beni di terzi.
- Il D.L. 76/2020 (Semplificazione), agli articoli 37 e 40 ha previsto, con il primo articolo, un intervento sulle PEC delle imprese iscritte al Registro Imprese, dove questa siano inattive, scadute, non univoche, attribuendo alle Camere, attraverso la propria società di sistema Infocamere, di attribuire un nuovo domicilio digitale dove far pervenire tutte le comunicazioni ufficiali. Con il secondo articolo è stato previsto l'intervento dei Conservatori, per le iscrizioni o cancellazioni (ex art. 2190 e 2191 c.c.) d'ufficio, senza l'intervento del giudice delegato.
- Il DL 104/2020 all'art. 61 ha previsto un intervento "sostanziale" sugli accorpamenti non ancora conclusi, indicando il commissariamento delle Camere con Organi scaduti alla data di emanazione e non ancora accorpatesi, come appunto a Massa-Carrara. Questo ha generato il Commissariamento della Camera dal 14/9/2020 e la nomina del Commissario avvenuta l'11/1/2021. La stessa norma è intervenuta anche sul principio di equilibrata rappresentanza nei Consigli e ha cancellato la prevista autorizzazione per la l'acquisizione di partecipazioni o costituzione di società.
- Il DL 183/2020 (Milleproroghe), in sede di conversione, ha aumentato a due mandati la possibilità di elezioni dei Presidenti camerali, ripristinando di fatto la situazione ante DLgs 219/2016.
- Il D.L. 24 agosto 2021, n. 118 accompagna, al rinvio dell'entrata del codice della crisi dal 1 settembre 2021 al 16 maggio 2022, la messa a disposizione delle imprese in difficoltà di un nuovo strumento, operativo dal 15 novembre 2021, per affrontare la gestione della ristrutturazione del debito e raggiungere l'obiettivo del risanamento aziendale. Più lungo il rinvio dei meccanismi di allerta, differiti al 31 dicembre 2023, per permettere una maggiore gradualità nella gestione della crisi che tenga conto degli effetti della pandemia. Il funzionamento della composizione negoziata della crisi sarà assicurato attraverso una piattaforma unica nazionale accessibile dal sito delle singole Camere di Commercio, che conterrà anche un test, con funzione di autodiagnosi, che consente a ciascuna impresa di verificare la situazione in cui si trova e l'effettiva perseguibilità del risanamento.
- Il DPCM firmato dal Presidente del Consiglio dei Ministri in data 24 settembre 2021 prevede per quanto riguarda il pubblico impiego il ritorno alla presenza in ufficio come modalità ordinaria. Sono in corso di elaborazione apposite Linee guida per le PA.
- Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23.09.2021 su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione che disciplina all'art. 1 "Le misure in materia di pubblico impiego" e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dell'8/10/2021 che disciplina all'art. 1 le "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" che stabiliscono quale scadenza dello Smart Working emergenziale il 31.03.2022.
- Il Decreto Legge n. 1 del 7/1/2022 avente ad oggetto "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore prevede l'obbligo di possedere il green pass rafforzato dal 15 febbraio 2022 per tutti i lavoratori pubblici e privati.

1.2 Analisi del contesto interno –Organizzazione e personale

GLI ORGANI

Ai sensi della L. 580/1993, sono organi dell’Azienda Speciale ISR:

1. il Presidente, che ha la legale rappresentanza dell’Azienda Speciale ed è nominato dalla Giunta camerale tra i componenti del Consiglio camerale;
2. l’Organo di Amministrazione, al quale è demandata la gestione dell’Azienda ed è composto dal Presidente e da tre componenti nominati dal Commissario Straordinario dell’Ente Camerale su indicazione del Comune di Massa, il Comune di Carrara e l’Unione di Comuni Montani Lunigiana.
3. il Collegio dei Revisori dei Conti, composto da tre membri effettivi e due supplenti, di cui uno effettivo, con funzioni di Presidente, e uno supplente nominati dal Ministero dello Sviluppo Economico, uno effettivo nominato dal Ministero dell’Economia e Finanze e uno effettivo e uno supplente nominati dalla Regione Toscana. Il Collegio esercita il controllo sull’amministrazione dell’Azienda, sulla osservanza delle leggi e del Regolamento di organizzazione, sul Preventivo Economico, il Bilancio d’esercizio, la cassa e le scritture contabili.

STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE

L’Istituto di Studi e di Ricerche opera sulla base di un modello organizzativo funzionale a garantire, da un lato, l’erogazione dei servizi e lo svolgimento delle attività secondo criteri di efficacia, efficienza ed in maniera competitiva rispetto all’offerta disponibile sul mercato, e, dall’altro, atto a perseguire una integrazione della propria strategia organizzativa con quella dell’Ente.

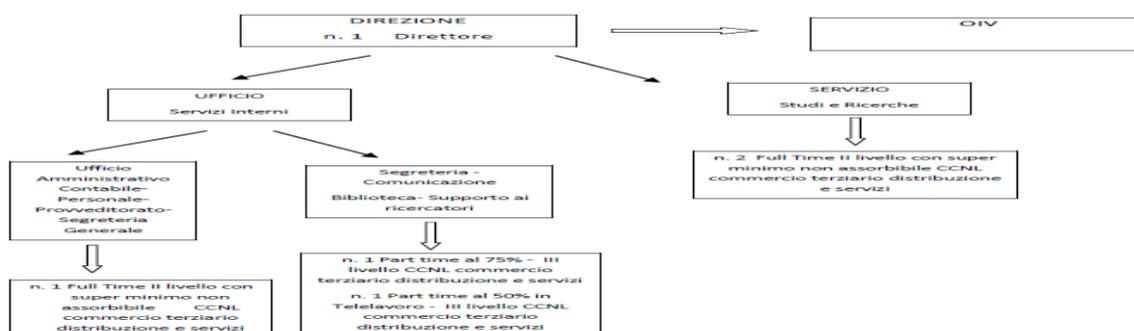
A capo dell’Azienda vi è il Direttore che assicura il funzionamento dei servizi dell’Azienda dando esecuzione alle decisioni degli organi e garantendo il coordinamento delle attività aziendali; è il capo del personale e responsabile del buon andamento di ogni iniziativa programmata.

La dotazione organica dell’Azienda Speciale, è di 5 unità.

Con specifico riferimento al Direttore, a norma dello Statuto-Regolamento “la funzione di Direttore è svolta di norma dal Segretario Generale pro tempore della Camera di Commercio o, in via subordinata, da un dirigente della stessa, in aggiunta alle attribuzioni esercitate in ambito camerale”.

Il quadro attuale della consistenza numerica dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato è il seguente:

ORGANIGRAMMA ATTUALE DI ISR



<p>2° Livello con super minimo non assorbibile del CCNL Commercio distribuzione e dei servizi</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell’ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica</p>
<p>3° Livello CCNL Commercio distribuzione e dei servizi</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell’ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica</p>

Se per l'Azienda Speciale ISR si può dare atto dell'esistenza di risorse tecnologiche dimensionate in modo sufficientemente, grazie al supporto della Camera, adeguato e coerente con gli obiettivi da perseguire e con la situazione contingente che comporta l'attivazione del lavoro in Smart Working, va invece evidenziata una situazione di incertezza per il futuro della stessa.

Ad oggi, l'eventuale conseguente revisione della struttura organizzativa risulta condizionata dal contesto di riferimento, in particolare dal contesto esterno normativo di riforma del sistema camerale ancora in corso e da quello finanziario di riduzione delle risorse disponibili, nonché dal contesto interno relativo alle risorse umane.

Pertanto, considerato il momento di rallentamento del processo che dovrebbe portare alla nascita della nuova Camera di commercio con le consorelle di Lucca e Pisa, e come conseguenza all'accorpamento di tutte le aziende speciali della Toscana, la presenza di un Commissario in sostituzione degli Organi con poteri ampi, ma necessariamente ridimensionati, la riduzione dei proventi per Diritto annuale a seguito della riforma, la situazione economica dovuta al COVID e la progressiva contrazione del personale alle dipendenze dell'Ente e dell'Azienda Speciale (a fronte di un divieto di assunzione ex lege e di gestione del turn over), si rende al momento necessaria una scelta conservativa, che miri a presidiare le funzioni, i servizi e gli ambiti attualmente gestiti, rinviando decisioni di maggiore impatto per l'intera Azienda.

Risorse umane

Il quadro attuale della consistenza numerica dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato è il seguente:

n. unità	inquadramento	Classe Età 40-49
3	II livello più super minimo non assorbibile	3
2	III livello	2

	Inquadramento
Categoria : II livello più super minimo non assorbibile	3
Categoria : III livello	2
Classe età: 40-49	5
Anzianità servizio : 6-10	1
Anzianità servizio : 11-15	1
Anzianità servizio : 16-20	3
Tipo contratto full time	3
Tipo contratto part time	2
Titolo studio - laurea	4
Titolo studio - diploma	1
Sesso - uomini	1
Sesso - donne	1

Al fine di assicurare dal 15 ottobre 2021 la presenza in servizio del personale preposto al ricevimento degli utenti e degli altri settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza dell'azienda speciale isr sono individuate le unità che operano in front-office e in back office rispetto al resto del personale di ISR ed è stato disposto il rientro in presenza "prevalente". Le norme vigenti dispongono che lo smart working venga attribuito ad almeno il 15% del personale.

Al 01.04.2021 la situazione del personale in presenza ed in smart working è la seguente:

NUMERO PERSONALE TOTALE	5
NUMERO PERSONALE ASSENTE	0
NUMERO PERSONALE NON POSSIBILE SW	0
NUMERO PERSONALE IN POSSIBILE SW	1
NUMERO PERSONALE IN SW	1
% NUMERO PERSONALE IN SW	25%
% GG PERSONALE IN SW	40%

A questo personale c'è da aggiungere il Direttore, incarico ricoperto dal Segretario Generale dell'Ente camerale, che risulta fuori organico e con contratto di lavoro a tempo parziale.

Le infrastrutture e le risorse tecnologiche

Il patrimonio immobiliare della Camera di Commercio è costituito dai seguenti immobili:

Sedi	Città	Indirizzo
Sede legale	CARRARA	Piazza II Giugno, 16

Trattasi dello stesso immobile sede della Camera di Commercio di Massa-Carrara.

L'architettura informatica del Azienda Speciale ISR, riprendendo quella della Camera di Commercio di Massa-Carrara in Piazza 2 Giugno 16 a Carrara, è costituita da n. 4 switch di rete costituenti il "centro stella" di una LAN (Local Area Network – rete locale) che collega diverse decine di PC e stampanti. Altri apparati (telefoni VOIP, Access Point, ecc.) sono fisicamente agganciati alla rete locale pur essendo virtualmente in altre VLAN (Virtual Local Area Network).

La connessione della LAN al data center di Infocamere S.c.p.A (Società consortile delle Camere di Commercio) si realizza tramite due collegamenti in fibra ottica (uno principale ed uno di backup). Mediante tale collegamento è possibile connettersi al server aziendale, alla Intranet Infocamere e ai vari applicativi utilizzati per il lavoro quotidiano nonché accedere ad Internet. Quest'ultima operazione, infatti, avviene utilizzando la rete Infocamere e il nodo di interconnessione alla rete pubblica dalla stessa gestita, con tutte le garanzie derivanti dal rispetto di un'adeguata politica della sicurezza, che prevede l'uso di credenziali per l'accesso, firewall, sistemi anti intrusione, antivirus e il divieto di installare modem o altre apparecchiature di collegamento sui pc camerale della rete.

Il server aziendale, totalmente virtualizzato, è ospitato c/o la server farm di Infocamere a Padova e replicato su quella di Milano in ottica di disaster recovery. Tramite tale apparato è possibile la conservazione, il backup, la condivisione di file, l'autenticazione di PC e utenti al dominio ed altri servizi tipici di un ambiente di rete quali DNS, DHCP, Print server ed Active directory. In particolare l'utilizzo del server aziendale permette un interscambio completo di informazioni e risorse da parte dei dipendenti camerale. Ogni dipendente infatti, autenticandosi al pc accede alle risorse condivise autorizzate in base ai profili decisi dai responsabili/dirigenti e definiti informaticamente dall'amministratore di sistema.

Il segnale WiFi è presente c/o la sede centrale nelle principali sale aperte al pubblico (Sala Rappresentanza del II piano e Sala Rossa del piano terra) e consente a chiunque, previa registrazione, di accedere e navigare in Internet.

Una connessione mobile è presente alla biblioteca camerale, in gestione dell'Azienda Speciale, sita in Viale XX Settembre Loc. Stadio a Carrara, allo scopo di fornire accesso Internet al PC della collega addetta.

Durante l'anno 2019, in un'ottica di efficientamento e risparmio, l'Ente camerale ha variato la struttura della propria rete telefonica interna adottando la tecnologia VOIP (Voice Over IP). Ciò ha consentito oltre ad un risparmio sui costi di gestione del centralino un aumento della sicurezza grazie all'adozione di un centralino virtualizzato e ridondato nel data center Infocamere. Tale tecnologia ha inoltre consentito di ridurre le apparecchiature fisiche presenti in sede eliminando il vecchio impianto centralino con minor rischio di guasti ed un miglioramento dei cablaggi di cavi di rete e fonia per tutto l'ente.

A partire da Settembre 2019 il PC in dotazione alla biblioteca camerale in loc. Stadio è stato dotato di una connessione Internet di tipo mobile in sostituzione di una vecchia linea dati cablata. Ciò ha consentito, oltre ad una maggiore velocità di connessione, una riduzione dei costi di collegamento.

L'avvento dell'emergenza "Covid19" ha portato all'attivazione di numerosi contratti di lavoro in Smart Working che, unitamente alla scarsa disponibilità di PC aggiornati da concedere in comodato d'uso, ha costretto l'Ente a riutilizzare diversi PC (portatili e fissi) dotati di sistema operativo Windows 7 appena dismessi. Alcuni dipendenti infatti erano e sono tuttora privi di un computer personale e l'Ente, per consentire lo svolgimento dell'attività in lavoro agile, ha messo a disposizione i propri disponibili, dapprima quelli aggiornati e successivamente quelli obsoleti. Altri dipendenti utilizzano invece il proprio PC personale. Ad oggi quindi il lavoro agile dei dipendenti camerale viene svolto mediante:

- PC aggiornato fornito in comodato d'uso dall'Ente;
- PC personale del dipendente;
- PC obsoleto fornito in comodato d'uso dall'Ente.

Sempre a seguito dell'emergenza Covid e al fine di garantire operatività e sicurezza a tutti i dipendenti in Smart Working (sia che utilizzino il proprio PC che uno camerale), durante l'anno 2020, sono state attivate n. 4 connessioni VPN (Virtual Private Network). In questo modo è possibile accedere da remoto tramite Internet al server ed agli applicativi camerale in modo sicuro con un canale di comunicazione criptato.

La presenza del centralino VOIP ha consentito e consente tuttora una continuità di comunicazione tra utenza ed Ente anche in questa fase emergenziale. Accedendo ad una interfaccia web il dipendente è autonomamente in grado di abilitare / disabilitare il passaggio delle telefonate entranti verso il proprio dispositivo mobile durante l'orario di servizio.

La politica dell'ente per la gestione dell'infrastruttura ICT e delle apparecchiature connesse è quella di pianificare l'aggiornamento e la sostituzione ciclica sulla base di criteri di obsolescenza tecnologica e di ammortamento economico tenendo conto anche delle normative in materia di risparmio dei costi nella Pubblica Amministrazione.

Coerentemente con l'evoluzione dei canali di informazione, del contatto con l'utenza nonché della normativa in materia di pubblicità di atti, fatti e/o notizie da pubblicare sui siti internet istituzionali della P.A., l'Istituto di Studi e di Ricerche continua ad aggiornare il proprio sito web www.isr-ms.it con le informazioni necessarie. A partire dall'anno 2018, per garantire una maggiore sicurezza nei confronti dell'utenza durante la navigazione del sito, l'ente ha adottato il protocollo https in grado di crittografare le comunicazioni. Pertanto l'indirizzo completo del sito Internet camerale è attualmente <https://www.isr-ms.it/it/isr/chi-siamo.asp>. Durante l'anno 2020, in fase di redazione della "dichiarazione di accessibilità" relativamente al sito Internet è emerso, attraverso informazioni reperite dallo stesso fornitore, che lo stesso non è a norma e necessiterebbe di una completa rivisitazione. A tal fine l'Ente ha richiesto la fornitura di preventivi sia da parte dell'attuale fornitore che da una società di sistema che segue i siti di altre Camere. Considerato tuttavia che l'ente si trova attualmente in fase di accorpamento (ex DLgs 219/2016), e che entro breve tempo (pochi mesi) potrebbe addirittura scomparire, si ritiene diseconomico il rifacimento immediato. Si rimanda quindi tale decisione al momento in cui il futuro dell'ente sarà delineato con certezza.

Con deliberazione della Giunta n. 122 del 28/7/2016 è stato approvato il "PIANO DI CONTINUITA' OPERATIVA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MASSA-CARRARA", il piano che in adempimento alle disposizioni vigenti, prevede le azioni di intervento in caso di eventi disastrosi, al fine di salvaguardare il patrimonio informativo ed i servizi all'utenza.

Con Ordine di Servizio n. 779 del 29/11/2017, per la Camera, ma anche per l'ISR, al fine di contribuire alla massima diffusione della cultura e della sicurezza informatica l'ente si è dotata di un "Disciplinare per l'utilizzo delle apparecchiature informatiche camerale, accesso e utilizzo del servizio Internet, di posta elettronica e Banche Dati" a cui tutti i dipendenti e fruitori del sistema informatico camerale devono attenersi.

Con determinazione del Segretario Generale n.270 del 27/12/2017 avente per oggetto "Approvazione misure minime di sicurezza ICT per le Pubbliche Amministrazioni – Circolare AGID 18 aprile 2017 n.2/2017", sono state approvate le misure minime/standard di sicurezza dei sistemi informatici aziendali.

Infine con determinazione del Segretario Generale n. 218 del 27/9/2019 avente per oggetto "Politica della Privacy della Camera di Commercio di Massa-Carrara - Misure Attuative del GDPR - Reg. UE 2016/679", sono state approvate le misure necessarie per l'adeguamento della politica della privacy alle citate nuove norme comunitarie.

Aziende Speciale della Camera di Commercio di Massa – Carrara – Altre Info

Si ricorda che la CCIAA di Massa - Carrara opera attraverso l'Istituto di Studi e di Ricerche – ISR - Aziende speciale costituita nel febbraio del 2000 con la missione, recentemente rivista, di:

- rispondere alle esigenze sempre più stringenti di studiare in maniera approfondita i fenomeni economici e sociali della Provincia di Massa-Carrara;
- garantire un costante monitoraggio dell'evoluzione del sistema economico provinciale, producendo sistematicamente Rapporti sull'economia locale, Osservatori sui bilanci delle società di capitali della provinciale e più in generale studi e ricerche congiunturali e strutturali del sistema produttivo provinciale;
- rispondere, sulle tematiche di priorità del sistema (Digitalizzazione, Lavoro e Competenze trasversali, Internazionalizzazione, Turismo e Cultura), sia in termini di analisi che di progettazione più operativa nei confronti delle singole imprese o di aggregazioni di queste, attraverso azioni di informazione, formazione ed orientamento.

Le principali ricerche che annualmente vengono svolte, riguardano:

- Rapporto Economia dell'anno precedente;
- Rapporto Economia Intermedio dell'anno in corso;
- Osservatorio Bilanci;
- Innovazione – Industria 4.0;
- Osservatorio credito;
- Progetto Excelsior – analisi fabbisogni occupazioni delle imprese;
- Indagine congiuntura manifatturiera;
- Orientamento al lavoro e alle professioni - Alternanza scuola-lavoro;
- Analisi congiunturale andamento interscambio commerciale;

- Indagine congiuntura multisettore (agricoltura, artigianato, commercio turismo, edilizia, servizi);
- Analisi congiunturale dinamica delle imprese, compresa quelle femminili e giovanili;
- Osservatorio prezzi all'ingrosso sia alimentare che non alimentare,

L'ISR è amministrato da un Consiglio di Amministrazione presieduto da un componente della Giunta Camerale. Fanno parte del Consiglio: i delegati del Sindaco del Comune di Carrara, del Sindaco del Comune di Massa e del Presidente dell'Unione di Comuni Montana Lunigiana.

Il Conto Economico annuale dell'Istituto si aggira intorno a € 300.000,00 ed i proventi sono costituiti sia dal contributo degli Enti partecipanti che dai corrispettivi per prestazioni a terzi, nonché da parte della Camera di Commercio per la realizzazione di iniziative a sostegno dell'economia locale e di specifici settori. L'Azienda speciale gestisce anche la biblioteca camerale.

2.1. Ruoli e responsabilità

Diverse sono le figure che necessariamente sono tenute ad intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nonostante la previsione normativa attribuisca una particolare responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT (art. 1, co. 12, l. 190/2012), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il RPCT è il soggetto titolare in esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo. È necessario che il RPCT partecipi alla riunione dell'organo di indirizzo, sia in sede di prima valutazione sia in sede di approvazione del PTPCT, al fine di verificare adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative.

La figura del Responsabile della prevenzione è stata accuratamente delineata nella Circolare n. 1 del 2013 emanata dal Dipartimento della Funzione pubblica, che ha esplicitato i doveri previsti a suo carico nella Legge 190. La figura del R.P.C. è stata interessata dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e ne rafforza il ruolo; prevede poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Ora il responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.).

Organi di indirizzo

Essi sono tenuti a:

- nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT;
- adottare il PTPCT (art. 1, co. 7 e 8, l. 190/2012).

Gli organi di indirizzo ricevono, inoltre, la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e sono destinatari delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

In ottemperanza a tutto ciò, il Consiglio di Amministrazione ha riconfermato con verbale n. 2 del 14.04.2016 il Direttore Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), che svolge anche le funzioni di Responsabile della trasparenza (RT).

Per scongiurare l'isolamento organizzativo del R.P.C.T. ed evitare che il contrasto alla corruzione si riduca ad un mero adempimento burocratico, è essenziale che il processo che scaturisce nella redazione del Piano coinvolga tutti i soggetti interessati. Non c'è dubbio che una vera azione "corale" possa scaturire dal coinvolgimento in primo luogo dei vertici. Occorre fare in modo che gli **organi d'indirizzo** siano adeguatamente coinvolti nello sviluppo degli interventi di lotta alla corruzione. Sebbene a norma di legge compete proprio a tali organi designare il R.P.C.T. e deliberare il Piano triennale di prevenzione della corruzione, per fare sì che essi compiano adeguatamente tale loro funzione si potrebbe ipotizzare un coinvolgimento che vada oltre l'adempimento formale, prevedendo, ad esempio, un'azione di reporting periodico agli organi a cura del Responsabile della prevenzione avente ad oggetto le azioni intraprese e lo stato di avanzamento degli obiettivi. L'esigenza di fare in modo che il tema della trasparenza e della lotta alla corruzione sia nell'agenda operativa di tali organi potrebbe anche portare all'individuazione di specifici componenti del

Consiglio appositamente delegati sulla materia, che potrebbero quindi veicolare in sede decisionale l'esigenza di adottare atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Titolari di incarichi amministrativi di vertice

Dal punto di vista più operativo, l'attività di *risk management*, è promossa e sviluppata dal **Direttore**, indipendentemente dal fatto che egli sia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ovvero abbia delegato tale funzione ad altro soggetto per motivate esigenze organizzative.

Il Direttore generale in ogni caso deve:

- assicurare la piena funzionalità dell'organismo di valutazione (O.I.V.), del R.P.C.T. e degli eventuali auditor esterni;
- assicurare i collegamenti informativi e funzionali tra organi interni di controllo e organi di indirizzo;
- proporre agli organi di indirizzo e attuare ogni iniziativa, anche esterna, tesa a diffondere la cultura dell'integrità e della trasparenza e della legalità.

In particolare, tale ultima attività implica l'adozione del codice di comportamento, la strutturazione del sistema disciplinare ad esso connesso, l'attività di comunicazione e formazione del personale, gli obblighi di trasparenza, tutti temi sui quali sia le norme che le circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica nonché le delibere CIVIT/A.N.A.C. forniscono elementi di chiarezza. Egli, inoltre, deve proporre iniziative volte a promuovere la cultura della legalità da svolgersi anche con il pubblico esterno.

In quanto vertice della struttura amministrativa, il Segretario generale/R.P.C.T. provvede, in materia di anticorruzione, a svolgere attività informativa nei confronti, dei referenti e dell'autorità giudiziaria, partecipare al processo di gestione del rischio, proporre le misure di prevenzione, assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione, adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale e comunque osservare le previsioni contenute nel P.T.P.C.

Dipendenti

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio (compresi eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'amministrazione.

Il coinvolgimento dei dipendenti va assicurato in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.

L'art. 8 del d.P.R. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, co. 14). Per questo è anche necessario evidenziare nel PTPCT l'obbligo che i dirigenti hanno di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del d.lgs. 165/2001.

Organismo di Valutazione

L'organismo di valutazione ha funzioni proprie in tema di accountability e trasparenza, nonché una specifica funzione in tema di Codice di comportamento². In tema di prevenzione della corruzione, l'O.I.V., unitamente agli altri organismi di controllo interno eventualmente presenti, è tenuto a partecipare al processo di gestione del rischio tenendo in considerazione il tema della corruzione nello svolgimento dei propri compiti e a svolgere un ruolo di contrasto alla corruzione attraverso le proprie responsabilità nell'ambito della trasparenza amministrativa.

2.2. Il coinvolgimento degli stakeholder

Ai fini della predisposizione del PTPCT ANAC raccomanda alle amministrazioni di realizzare forme di consultazione, da strutturare e pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione del PTPCT, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.

² Ai sensi dell'art. 54 comma 5 del d.lgs. 165/2001 l'OIV deve rilasciare un parere obbligatorio sul Codice elaborato dall'ente e, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, è tenuto a supervisionare sulla sua applicazione, con particolare attenzione al dirigente di vertice in relazione alla formulazione della proposta per la sua valutazione annuale. Su questo si veda anche la delibera A.N.A.C. n. 75/2013.

Le consultazioni potranno avvenire, ad esempio, o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di appositi incontri. All'esito delle consultazioni è necessario dar conto sul sito internet dell'amministrazione e in apposita sezione del PTPCT, con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

In via generale, si evidenzia che il ruolo della società civile nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza assume rilievo sotto il duplice profilo di diritto e dovere alla partecipazione.

L'attivo coinvolgimento e la partecipazione consapevole della società civile sono richiamati in molte norme sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione di più alti livelli di trasparenza. Uno dei principali obiettivi perseguiti dal legislatore è quello di tutelare i diritti dei cittadini e attivare forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Il d.lgs. 33/2013 (art. 1 co. 2), nel riferirsi alla normativa sulla trasparenza sancisce che essa è "condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta al servizio del cittadino".

3. AREE DI RISCHIO: METODOLOGIA

La "gestione del rischio corruzione" è il processo con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi; attraverso il P.T.P.C.T. si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l'attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività.

Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

1. mappatura dei processi, fasi e attività relativi alla gestione caratteristica dell'Azienda ISR;
2. valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività;
3. trattamento del rischio;
4. monitoraggio.

Mappatura dei processi

La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e attività, nonché delle responsabilità ad essi legate; deve essere effettuata da parte di tutte le PA, delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici per le aree di rischio individuate dalla normativa e dal PNA (Area A: acquisizione e progressione del personale; Area B: contratti pubblici; Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico immediato per il destinatario; Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico immediato per il destinatario). Le 4 Aree si articolano nelle Sottoaree e nei processi puntualmente descritti nell'Allegato 2 al P.N.A. 2013 e negli aggiornamenti del P.N.A..

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio deve essere effettuata per ciascun processo, fase e/o attività e comprende:

- l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio), mediante consultazione e confronto dei soggetti coinvolti, analizzando i precedenti giudiziari, etc.;
- l'identificazione dei fattori abilitanti;
- l'analisi del rischio;
- la definizione di un giudizio sintetico e della motivazione ad esso legata per decidere le priorità di trattamento.

Trattamento del rischio

Consiste nella individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. A tale scopo, devono essere individuate e valutate le misure di prevenzione, che si distinguono in "obbligatorie" e "ulteriori": per le misure obbligatorie non sussiste alcuna discrezionalità da parte della Pubblica Amministrazione (al limite l'organizzazione può individuare il termine temporale di implementazione, qualora la legge non disponga in tale senso: in questo caso il termine stabilito dal P.T.P.C.T. diventa perentorio), per le ulteriori occorre operare una valutazione in relazione ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione, al grado di efficacia alle stesse attribuito. A tal proposito A.N.AC., nelle indicazioni per l'aggiornamento del Piano (Determinazione n. 12 del 28.10.2015), precisa che le misure definite "obbligatorie" non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle "ulteriori" e fa quindi un distinguo fra "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione o ente e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Monitoraggio

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti; è attuata da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio.

La verifica dell'attuazione delle misure previste può essere svolta direttamente dal R.P.C.T., coadiuvato dal suo staff, in via ordinaria, verso processi e misure appartenenti ad Aree individuate a rischio e, in via straordinaria, verso processi – a prescindere dalla classificazione del rischio – per i quali siano emerse situazioni di particolare gravità conseguenti a segnalazione di illeciti, interventi della magistratura, etc.

La legge 190/2012 prescrive l'obbligo di aggiornare annualmente il Piano triennale di prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T.).

Come è noto, uno degli elementi portanti del P.T.P.C.T., in base alla normativa vigente e alle indicazioni contenute nel P.N.A. e nei suoi aggiornamenti è rappresentato dall'analisi dei processi per l'individuazione dei possibili rischi di *maladministration* e la conseguente definizione di misure di prevenzione, cioè di misure di mitigazione del rischio: tali misure si distinguono in "obbligatorie", perché contenute in prescrizioni normative, e "ulteriori", caratterizzate, invece, da una valenza organizzativa, incidenti sulla singola unità responsabile del processo interessato o, trasversalmente, sull'intera organizzazione.

Ai fini dell'aggiornamento del P.T.P.C.T., il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha promosso, nel corso del 2019, un'azione di estensione e approfondimento dell'attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, proseguendo il lavoro svolto a partire dall'anno precedente. Le modalità di svolgimento delle attività di analisi sono state improntate al metodo della formazione laboratoriale, con la costituzione di gruppi di lavoro che si sono occupati di:

- confermare, a fronte di un più approfondito esame, i contenuti delle analisi iniziali che hanno permesso di elaborare e approvare l'attuale P.T.P.C.T.;
- mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- per ogni processo, fase e attività, proporre misure obbligatorie e ulteriori;
- per ogni processo, fase e attività a rischio, proporre la valutazione del rischio secondo la metodologia definita dal P.T.P.C.T. di seguito descritta.

3.1 Metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi

Le logiche legate all'utilizzo delle schede di rilevazione dei rischi di processo partono dalle indicazioni del P.N.A. e dei suoi aggiornamenti, che prevedono di utilizzare i relativi allegati operativi per tener traccia di una serie di variabili utili alla gestione del rischio.

In particolare, le schede utilizzate comprendono le Aree previste dalla normativa e quelle individuate successivamente da ANAC e dalla Camera, seguendo le proprie specificità operative.

Le schede utilizzate per rilevare i punti salienti dell'analisi di ciascuna delle 4 Aree obbligatorie indicate all'Allegato 2 del P.N.A. 2013, e delle Aree Specifiche hanno permesso di approfondire i seguenti aspetti:

- per ciascuna Area, processo, fase/attività, i possibili rischi di corruzione (classificati anche secondo le famiglie indicate da ANAC per il monitoraggio dei P.T.P.C.T. sulla piattaforma creata nel Luglio del 2019). Tali famiglie per l'Azienda Speciale, in relazione alla sua dimensione ed all'interorganicità con la Camera sono state ridotte e sono di seguito riportate:
 - A. misure di controllo
 - B. misure di trasparenza
 - C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
 - D. misure di regolamentazione
 - E. misure di semplificazione
 - F. misure di formazione
 - G. misure di rotazione
 - H. misure di disciplina del conflitto di interessi
 - I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)
- per ciascun rischio, i fattori abilitanti (i.e. a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli); b) mancanza di trasparenza; c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; e) scarsa responsabilizzazione interna; f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; g) inadeguata diffusione della cultura della legalità; h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione; i) carenze di natura organizzativa - es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.; l) carenza di controlli);
- per ciascun processo, fase/attività e per ciascun rischio, le misure obbligatorie e/o ulteriori (denominate specifiche) che servono a contrastare l'evento rischioso;

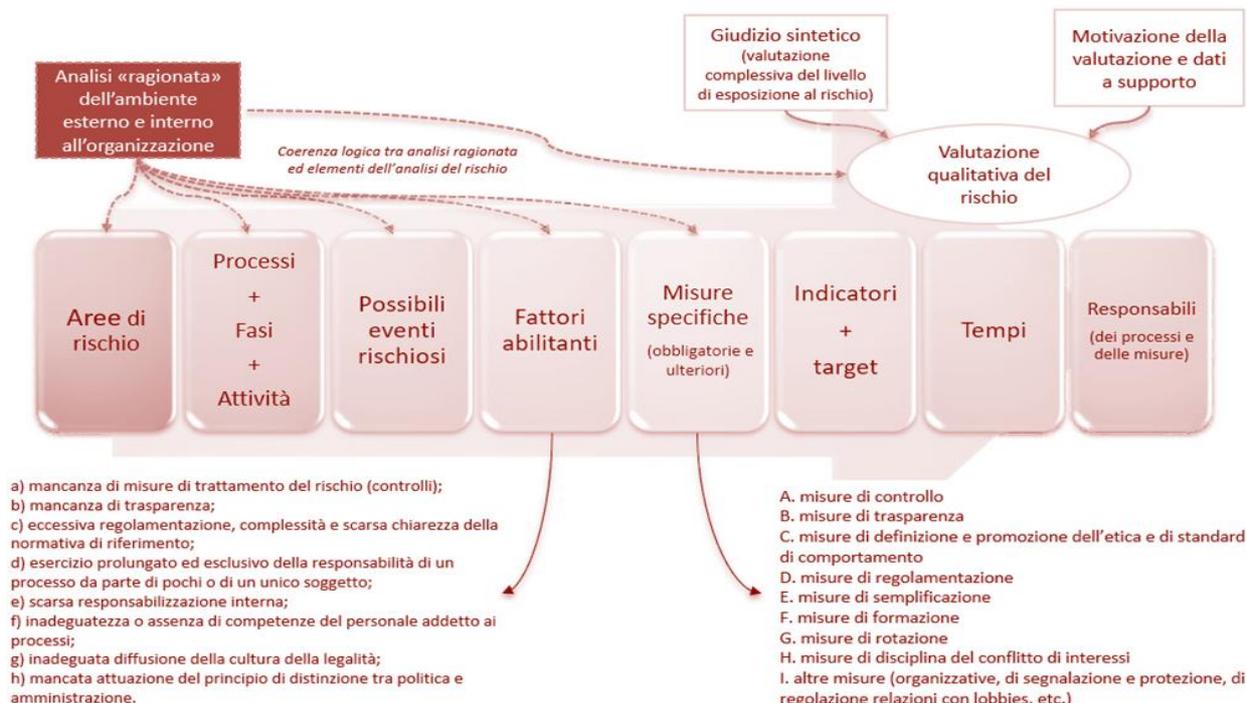
- le misure generali o trasversali, trattate con riferimento all'intera organizzazione o a più Aree della stessa;
- per ciascun processo e misura il relativo responsabile;
- per ciascuna misura, il relativo indicatore e target di riferimento;
- per ciascuna misura, la tempistica entro la quale deve essere messa in atto per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

Proseguendo nel processo di gestione del rischio, la valutazione del rischio prende spunto dalle indicazioni del nuovo PNA 2019 per la valutazione del grado di rischio dei propri processi. Si è deciso, quindi, di adeguare il presente Piano alle indicazioni del PNA 2019 in merito alla Motivazione della misurazione applicata; a fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito. Lo schema seguito (un esempio) è riportato di seguito:

Giudizio sintetico (valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio)	Motivazione della misurazione applicata e dati a supporto
Medio-Alto	Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (mancanza di trasparenza e scarsità di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti interessi economici, elevata discrezionalità e impatti significativi sull'immagine della Camera. La Camera adotta opportunamente misure di trasparenza e controllo in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità delle fasi.

Le schede utilizzate per la valutazione del rischio richiamano quattro fasce di rischiosità così modulate sulla base dell'esperienza sino ad oggi maturata: BASSO (da 0 a 4), MEDIO (da 4,01 a 9), MEDIO-ALTO (da 9,01 a 14), ALTO (da 14,01 a 25).

Il modello che ne discende è di seguito sinteticamente rappresentato:



3.3 Trattamento del rischio

L'ultima fase del processo di gestione del rischio, ossia il trattamento del rischio, è consistita nell'identificazione delle misure da implementare per neutralizzare o, comunque, ridurre quei rischi di fenomeni corruttivi individuati all'esito dell'attività di mappatura e valutazione del rischio

Le Linee Guida ANAC -come già anticipato nell'introduzione- individuano le seguenti misure minime da adottare:

- *codice di comportamento;*
- *trasparenza;*
- *inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;*
- *incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;*
- *attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;*
- *formazione;*
- *tutela del dipendente che segnala illeciti;*
- *rotazione o misure alternative;*
- *monitoraggio.*

3.4 Le misure anticorruzione generali

Il P.T.P.C.T deve individuare una serie di iniziative ed azioni anticorruzione, aggiornate soprattutto rispetto alle novità introdotte dalla normativa di riferimento e dagli aggiornamenti del PNA.

Di seguito l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione che saranno adottate dalla Camera, alcune in continuità con gli anni precedenti ed altre che presentano profili di novità, tenuto conto delle novelle legislative intervenute in materia.

Tipologia di misura (come da PNA 2019)	Misura di prevenzione	Descrizione	Responsabili	Tempi
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure sull'accesso / permanenza nell'incarico / carica pubblica (nomine politiche)	Applicazione delle norme in materia di accesso e permanenza nell'incarico	[...]	[...]
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Rotazione straordinaria	Applicazione delle norme in materia di rotazione	[...]	[...]
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Doveri di comportamento: codici di comportamento.	Rispetto del Codice di Comportamento. In particolare: 1. divieto di ricevere regali o altre utilità per dirigenti e dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione; 2. divieto di assumere incarichi di collaborazione remunerati da privati con cui abbiano avuto negli ultimi 2 anni rapporti, anche come responsabili di procedimento, nello svolgimento di attività negoziali o nell'esercizio di poteri autoritativi per conto dell'ente; 3. obbligo di segnalare la presenza di una condizione di conflitto di interessi anche potenziale; 4. divieto di sfruttare, menzionare, la posizione ricoperta per ottenere utilità; 5. divieto di assumere comportamenti che possano nuocere all'immagine della Camera; 6. utilizzo dei beni e delle strutture, dei materiali e delle attrezzature, mezzi di trasporto, linee telefoniche e telematiche della Camera esclusivamente per ragioni di ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Camera; 7. il dipendente, nei rapporti con i destinatari della propria attività, conforma le sue azioni e i suoi comportamenti alla massima educazione, correttezza, completezza e trasparenza delle informazioni.	[...]	[...]

Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di disciplina del conflitto di interessi	- astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte di soggetti che si trovino in situazioni nelle quali vi sia conflitto di interessi. - le modalità di valutazione e segnalazione della situazione di conflitto sono disciplinate dal codice etico portato a conoscenza di tutti i destinatari. - Applicazione delle norme in materia di conflitto di interessi	[...]	[...]
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di inconferibilità / incompatibilità	Applicazione delle norme in materia di inconferibilità / incompatibilità	[...]	[...]
Imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	Applicazione del codice di comportamento e delle norme in materia di formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	[...]	[...]
PTPCT e formazione	Misure di formazione	- Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità - Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Camera - Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti	[...]	[...]
PTPCT e rotazione ordinaria	Misure di rotazione	Per la struttura della Camera, l'applicazione di procedure di rotazione risulta essere inattuabile per le ridotte dimensioni della Camera. Come indicato dall'ANAC nella determinazione n. 8/2015 e nel PNA 2019, in alternativa alla rotazione, è assicurata la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche."	[...]	[...]
Trasparenza	Misure di trasparenza	- rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013. - rispetto delle disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al D.Lgs. 50/2016; - rispetto del D.Lgs. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi, ai procedimenti (es. di aggiudicazione) e ai bilanci nel sito internet (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano).	[...]	[...]
Whistleblowing	Misure di segnalazione e protezione	Garantire il rispetto dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela della riservatezza di chi effettua segnalazioni in modo da escludere penalizzazioni e, quindi, incentivare la collaborazione nella prevenzione della corruzione.	[...]	[...]
Controllo	Misure di controllo	- effettuazione dei controlli sulle attività della Camera con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. - nella redazione dei provvedimenti finali i Dirigenti ed i Responsabili competenti devono porre la massima attenzione nel riportare in premessa la motivazione completa ed esauriente, indicante i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione della Camera, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, in modo da consentire a chiunque di comprendere appieno il contenuto dei provvedimenti.	[...]	[...]

Specificazioni:

Codice di comportamento

L'adozione del Codice di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

A partire dal Codice di comportamento emanato con D.P.R. 62/2013 l'Azienda Speciale ha adottato un proprio codice, specifico per i dipendenti dell'Ente, tenuto conto delle linee guida dell'A.N.AC., attraverso un processo di partecipazione di tutto il personale dipendente, delle rappresentanze sindacali e dell'OIV per il prescritto parere obbligatorio.

Il codice di comportamento della Camera è pubblicato e diffuso con le modalità previste per il presente piano.

L'Azienda ha provveduto quindi:

- alla sensibilizzazione del personale mediante consegna di copia del codice di comportamento dell'ente e del presente piano a tutti i dipendenti in servizio mediante trasmissione e-mail;
- pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente;
- all'estensione degli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino lavori. A tal fine è prevista la consegna del codice di comportamento (anche con modalità telematiche) e l'inserimento nei contratti di incarico e di appalto di apposite disposizioni, clausole risolutive o di decadenza del rapporto, in caso di violazione dei suddetti obblighi;
- (da implementare) alla richiesta, ai fini dell'applicazione del DPR 62/2013 e al fine di rendere note e prevenire le possibili situazioni di conflitto di interesse, sia ai dipendenti neo assunti o trasferiti sia a quelli già in servizio, in caso di assegnazione a nuovo e/o diverso ufficio, di rilasciare una dichiarazione su situazioni potenzialmente in conflitto di interesse. Le dichiarazioni sono raccolte mediante specifico modulo.

Misure di disciplina del conflitto di interesse

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, dovranno astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013, dal prendere decisioni o parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente situazioni di conflitto di interesse anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle attività demandategli e risultare di pregiudizio ai fini della terzietà e imparzialità dell'azione dell'Azienda Speciale ISR.

La violazione dell'obbligo di astensione dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre che poter costituire fonte di illiceità degli atti compiuti.

Il Conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici

Alle fonti normative in materia di conflitto di interessi, sono state aggiunte specifiche disposizioni in materia all'art.42 del DLgs.n.50/2016, il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici. Si tratta di una novità assoluta, la cui ratio va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione.

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e l'imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce, inoltre, l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

In particolare al primo comma l'art.42 del codice dei contratti pubblici richiede alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate per contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. La funzione della norma è quella di evitare che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi.

Al secondo comma, la disposizione offre una definizione di conflitto di interessi con specifico riferimento allo svolgimento delle procedura di gara, chiarendo che la fattispecie si realizza quando il personale di una stazione appaltante o un prestatore di servizi che intervenga nella procedura con possibilità di influenzarne in qualsiasi modo il risultato, abbia direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può minare la sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione del contratto.

Vista la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, area considerata fra le più esposte a rischi di fenomeni corruttivi, ANAC ha ritenuto di dedicare un approfondimento sul tema nella delibera n. 494 del 5 giugno 2019, "Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici", ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 50 del 2016.

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

L'Istituto di Studi e di Ricerche è dotata di un proprio Regolamento adottato verbale CDA ISR n. 3 del 24.04.2017 per disciplinare i criteri e le procedure in base ai quali l'Ente:

- a) conferisce al proprio personale incarichi interni, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio;
- b) rilascia le necessarie autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni, conferiti al proprio personale da soggetti terzi, pubblici o privati.

Il Regolamento, che si applica al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno, e anche al personale inquadrato nell'area della dirigenza, è consultabile sul sito WEB istituzionale www.isr-ms.it.

Pantouflage

L'art.1 co.42 lett.l) della L.190/2012 ha inserito all'art.53 del DLgs.n.161/2001 il co. 16ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Si tratta di una disposizione di carattere generale, a differenza di norme speciali, che il legislatore ha introdotto per alcune amministrazioni in ragione di compiti peculiari che le connotano (ad esempio, per le Agenzie fiscali v. d.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, art. 63 e d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, art. 49; per le Autorità di vigilanza nel settore bancario e assicurativo, Banca d'Italia, CONSOB e IVASS, v. legge 28 dicembre 2005, n. 262, art. 29-bis).

La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'Amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Rotazione del personale

Il PNA 2016 ha illustrato l'**importanza che riveste la rotazione dei dirigenti e dei dipendenti**, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Secondo il detto Piano "*l'alternanza riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione*". Inoltre, la delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, concernente la valutazione dei provvedimenti in materia di rotazione del personale all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale, ha costituito l'occasione per l'ANAC per formulare i seguenti importanti orientamenti in tema di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche che si aggiungono alle prescrizioni del Piano nazionale:

1. la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
2. la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo

svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;

3. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare quindi le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
4. i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;
5. sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

In materia di **rotazione** del personale, benché auspicata nella circolare n.1/2013 del DFP anche in riferimento alla dirigenza, si ritiene che, in presenza di organici estremamente ridotti, ovvero di competenze estremamente specialistiche richieste per lo svolgimento di determinate attività, essa possa essere sostituita da altri accorgimenti organizzativi quali:

- la previsione di una gestione collegiale (compresenza di almeno un altro addetto) in determinate fasi del procedimento più esposte di altre al rischio di corruzione;
- la previsione di un secondo livello di controllo e verifica dell'operato del singolo incaricato;
- lo svolgimento di controlli a campione sugli atti gestiti da personale che non può ruotare;
- se possibile, la programmazione di un affiancamento per il trasferimento di competenze per poter attuare, in prospettiva, la vera e propria rotazione.

Lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione prevede che i piccoli enti, come l'Azienda Speciale ISR, possono derogare alla rotazioni per motivate ragioni di tipo organizzativo.

Stante il numero di dipendenti non risulta possibile effettuare la rotazione del personale

Tutela del whistleblower

Per quanto riguarda l'adozione di misure per **la tutela del whistleblower**, l'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 aveva introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto "whistleblower". La norma è stata recentemente modificata ad opera del d.lgs. 179/2017. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela, già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In particolare, la norma "de quo" garantisce il pubblico dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria od a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". Secondo le disposizioni della normativa vigente e del PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie: a) la tutela dell'anonimato; b) il divieto di discriminazione; c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

In data 6 febbraio 2018 è stato comunicato dall'Anac quanto segue: "a partire dall' 8 febbraio 2018 sarà operativa l'applicazione informatica Whistleblower per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti dalla nuova versione dell'art. 54 bis del d.lgs.165/2001. Al fine, quindi, di garantire la tutela della riservatezza in sede di acquisizione della segnalazione, l'identità del segnalante verrà segretata e lo stesso, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà "dialogare" con l'ANAC in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Quanto sopra per evidenziare che a partire dalla entrata in esercizio del suddetto portale, potrà essere garantita la massima riservatezza esclusivamente alle segnalazioni pervenute tramite il descritto sistema.

La piattaforma di ANAC è raggiungibile al seguente link: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

ANAC è tornata sull'argomento nel corso del 2020, dal 3 settembre 2020 è in vigore il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio, di fatto ANAC ha modificato l'intera struttura del Regolamento per consentire di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche.

Formazione

L'Azienda Speciale ISR prevede all'interno del piano annuale di formazione, interventi formativi inerenti le attività a rischio di corruzione, tenuto conto di quanto proposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il RPC predispose, eventualmente anche in cooperazione con le altre Camere di Commercio toscane e/o l'Unione regionale, un piano annuale di formazione del proprio settore, con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel piano.

Già dal 2020 l'Ente Camerale di Massa-Carrara ha stipulato un abbonamento per una specifica attività formativa rivolta a tutto il personale sulle materie dell'anticorruzione, privacy, trasparenza, il quale abbonamento è esteso anche per i dipendenti di ISR.

Per l'anno 2022, considerando anche che l'Ente è interessato da un processo di accorpamento ormai imminente con le Camere di Pisa e Lucca, non è stato ancora adottato formalmente un piano della formazione ma è stato acquistato, con Determinazione del Segretario Generale n. 11 del 18/1/2022, un abbonamento di corsi da svolgersi in modalità on line sulle materie obbligatorie e quindi anche sulla prevenzione della Corruzione, come già avviato, con successo, negli anni precedenti. Questi corsi sono estesi anche ai dipendenti dell'azienda speciale ISR.

Il diritto di accesso civico generalizzato

Con l'art. 2 co. 1 del D. Lgs.33/2013, così modificato dal D. Lgs. 97/2016, si disciplina la libertà di accesso di chiunque ai dati ed ai documenti detenuti dalle p.a. e dagli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione dei documenti. Quindi gli enti – nei limiti dell'art. 2bis- sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito, sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte; l'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione. Si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5-bis del D. Lgs. 33/2013, applicando le Linee Guida di cui alla Delibera ANAC 1309/2016, valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dalla norma citata.

3.5 Obiettivi strategici

Il concetto di corruzione da prendere come riferimento per la definizione del presente P.T.P.C.T. ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nello specifico, sulla base delle considerazioni generali che precedono, si intende:

- evidenziare come ISR abbia adottato le misure anticorruzione previste dalla normativa di riferimento;
- dare attuazione agli adempimenti previsti dalla normativa vigente;
- prevenire i fenomeni di corruzione in merito ai comportamenti in cui è ravvisabile un abuso del potere/funzione attribuita al personale della Camera preordinato a trarne un vantaggio privato personale.

4 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

4.1 Monitoraggio effettuato da ISR

Le amministrazioni devono procedere, come da indicazioni già ricevute dalla delibera n. 6 del 2013 della C.I.V.I.T., alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

- alla *performance*;
- agli *standard* di qualità dei servizi;
- alla trasparenza ed alla integrità;
- al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione.

È dunque necessario un coordinamento tra il P.T.P.C.T. e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché di quelli individuati dal d.lgs. n. 150 del 2009, ossia:

- il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009),
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009),

Quindi, le pubbliche amministrazioni procedono ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del P.T.P.C..

In tal modo, alcune attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del P.T.P.C. vengono inserite in forma di obiettivi nel Piano Performance:

- performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009), con particolare riferimento:
 - attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, nonché la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 150 del 2009);
 - sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (art. 8, c.1, let. e), d.lgs. n. 150 del 2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di *accountability* riceve il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;

Il PTPCT verrà monitorato attraverso i seguenti indicatori:

- Grado di rispetto dello standard di pagamento delle fatture entro 30 gg.: > 80%
- Formazione:
 - \geq l'80% del personale deve fare almeno 4 ore di formazione sulla materia;
 - il RPC, il Dirigente, le P.O. i Capi ufficio ed il personale preposto alle attività a medio alto rischio devono fare almeno 6 ore di formazione;
- Aggiornamento del sito internet – Sezione Amministrazione Trasparente – per le parti da modificare nell'arco dell'anno: 100%;
- Aggiornamento del PTPC entro il 30.04.2022;
- Giornata della Trasparenza e dell'Integrità entro il 30.11.2022;

4.2 Ruolo dell'OIV

Gli OIV rivestono un ruolo importante nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Il quadro delle competenze ad essi dapprima attribuite dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, n. 150, è stato successivamente modificato ed integrato dal d.l. 90/2014 e dal d.P.R. del 9 maggio 2016, n. 105 «Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche» e, più recentemente, dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74. Specifici compiti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati conferiti agli OIV dal d.lgs. 33/2013 e dalla l. 190/2012.

Le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione dal d.lgs. 33/2013 sono state rafforzate dalle modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012. La nuova disciplina, improntata su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC, prevede un più ampio coinvolgimento degli OIV chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo essi offrono un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

4.3. Attività di Reporting verso il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

I dipendenti destinati a operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, attestano di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione.

Essi devono, ai sensi dell'art. 6 bis legge 241/1990, astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Tale norma va coordinata con le disposizioni del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) il quale – dopo aver evidenziato, all'art. 3, che il dipendente pubblico deve conformare la propria condotta ai principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi – stabilisce all'art. 7 («obbligo di astensione») che *«il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza»*.

I dipendenti, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione, e lo informano tempestivamente di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.

Il RPC utilizza il sistema di controllo di gestione per monitorare l'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) delle attività con l'applicazione di specifici indicatori che sono riportati nel Piano Performance.

4.4. Relazione annuale sulle attività svolte

I RPCT sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, una relazione annuale - da trasmettere all'OIV e all'organo di indirizzo dell'amministrazione - sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei PTPCT. Sulle modalità di redazione della relazione ANAC fornisce annualmente indicazioni e mette a disposizione sul proprio sito uno schema di Relazione.

I RPCT che accedono alla piattaforma di ANAC per l'acquisizione dei PTPCT, possono utilizzare la stessa piattaforma per elaborare anche la relazione annuale.

Dalla relazione deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nel PTPCT. In particolare il RPCT è chiamato a relazionare sul monitoraggio delle misure generali e specifiche individuate nel PTPCT.

La relazione costituisce, dunque, un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre dalla relazione, devono guidare le amministrazioni nella elaborazione del successivo PTPCT.

D'altra parte, la relazione costituisce anche uno strumento indispensabile per la valutazione da parte degli organi di indirizzo politico dell'efficacia delle strategie di prevenzione perseguite con il PTPCT e per l'elaborazione, da parte loro, degli obiettivi strategici.

Per l'anno 2021 la relazione è stata elaborata dal RPCT 2020 in data 19/3/2021 e pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente in data 22/3/2021.

5. SEZIONE TRASPARENZA

L'Azienda Speciale non risulta obbligata in quanto presenta un totale del Bilancio I.S.R. non è obbligata alla pubblicazione in quanto bilancio inferiore a € 500.000,00.

“”””2 La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: a) agli enti pubblici economici e agli ordini professionali; ((b) alle società in controllo pubblico come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175. Sono escluse le società quotate come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera p), dello stesso decreto legislativo, nonché le società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche.)) c) alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati,

anche privi di personalita' giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attivita' sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalita' dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

3. La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, in quanto compatibile, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attivita' di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, alle societa' in partecipazione pubblica come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalita' giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attivita' di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici. ""

IL DIRETTORE

Enrico Ciabatti

IL PRESIDENTE

Vincenzo Tongiani

Allegato sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Il presente allegato è pubblicato integralmente all'Albo Informatico della CCIAA di Massa-Carrara ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69/2009 e del Regolamento camerale per la pubblicazione degli atti