

# Camera di Commercio Industria Artigianato ed Agricoltura Caserta



# Piano della Performance 2020-2022

## **PREMESSA**

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio all'intero Ciclo di Gestione della Performance, di cui costituisce una componente di fondamentale importanza. Esso, infatti, rappresenta il documento attraverso il quale la Camera di commercio di Caserta esplicita i propri impegni nei confronti di utenti e stakeholder, delineando le performance attese ed individuando, nel contempo, gli elementi di misurazione e valutazione del livello di raggiungimento delle stesse.

Nella predisposizione del Piano, la Camera di commercio di Caserta ha tenuto conto dei tre principi-cardine indicati dal Decreto legislativo n. 150 del 2009:

- > **qualità**, che consiste nell'assicurare la qualità della rappresentazione della performance in termini di verifica interna ed esterna del sistema degli obiettivi e del livello di coerenza con i requisiti metodologici;
- > **comprensibilità**, che consiste nel rendere chiaro il legame esistente tra i bisogni della collettività, la mission, le aree strategiche di intervento, le azioni e gli obiettivi in termini di esplicitazione della performance che si intende raggiungere, ma anche con quali risorse e attraverso quali modalità;
- > **attendibilità**, che consiste nel permettere la verificabilità ex-post della correttezza metodologica del processo di pianificazione.

In un'ottica di attenzione alla performance dell'Ente il documento diventa uno strumento per:

- > individuare e incorporare le attese degli stakeholder.
- > rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna per favorire un'effettiva *accountability* e trasparenza.
- > migliorare il coordinamento della struttura organizzativa.

Nel solco di quanto evidenziato, il Piano delle Performance individua una serie di obiettivi e di azioni propulsive per l'economia locale, ancora interessata dalla fase recessiva da cui il Paese nel suo complesso stenta ad uscire, introducendo anche strumenti nuovi che dovrebbero meglio rispondere alle esigenze delle imprese.

Il Piano sistematizza il lavoro realizzato dall'Ente e già formalizzato nei diversi documenti di programmazione 2020, in particolare la Relazione Previsionale e Programmatica 2020, il Programma Pluriennale 2019-2023, il Piano degli Indicatori e Risultati Attesi di Bilancio 2020 e dell'impegno profuso negli ultimi anni per la realizzazione di una gestione orientata al risultato.

Con la realizzazione del Piano della Performance la Camera di commercio di Caserta si dota, ora, di un nuovo modo per rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato, garantendo trasparenza e intelligibilità verso i suoi interlocutori: le imprese, le associazioni, le altre istituzioni pubbliche, le categorie professionali, i consumatori, i lavoratori dipendenti, i singoli cittadini e tutti i portatori di interesse rilevanti.

Lo strumento che è stato realizzato è strutturalmente flessibile e, dunque, idoneo, così come i documenti programmatori prima citati, ad adattarsi ai mutamenti che dovessero intervenire nel corso dell'esercizio,

L'orizzonte temporale di riferimento del Piano delle Performance è il triennio 2020-2022, con la previsione, tuttavia, di un aggiornamento annuale.

L'aspetto più rilevante, in ogni caso, è che si intraprende un percorso, in aggiunta agli altri già avviati, di dialogo con la collettività tutta, nella consapevolezza di dover continuare a lavorare, con l'impegno di portarlo avanti in un'ottica di miglioramento continuo.

Il Piano della Performance relativo al triennio 2020-2022 tiene conto della normativa introdotta dall'art. 28 del d.l. n. 90 del 24 giugno 2014 (convertito con modificazione nella legge n. 114 del 11 agosto 2014), a norma del quale:

*“1. Nelle more del riordino del sistema delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, l'importo del diritto annuale di cui all'art. 18 della legge 29 dicembre 1993, n. 580, e successive modificazioni, come determinato per l'anno 2014, è ridotto, per l'anno 2015, del 35 per cento, per l'anno 2016, del 40 per cento e, a decorrere dall'anno 2017, del 50 per cento.*

2. Le tariffe e i diritti di cui all'art. 18, comma 1, lettere b), d) ed e), della legge 29 dicembre 1993 n. 580, e successive modificazioni, sono fissati sulla base di costi standard definiti dal Ministero dello sviluppo economico, sentite la Società per gli studi di settore (SOSE) Spa e l'Unioncamere, secondo criteri di efficienza da conseguire anche attraverso l'accorpamento degli enti e degli organismi del sistema camerale e lo svolgimento delle funzioni in forma associata.

3. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”

Analogamente, il documento non traslascia di considerare i contenuti di ulteriori interventi normativi che hanno recentemente interessato il sistema camerale, incidendo su funzioni, ambiti operativi, organizzazione e strutture della cciaa; in particolare:

- il decreto legislativo n. 219/2016, che, in attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha innovato i principi per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- il decreto ministeriale del MISE 8 agosto 2017 recante “Riduzione del numero delle camere di commercio mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi”, pubblicato sulla G.U. n. 219 del 19 settembre 2017.
- il decreto MISE del 7 marzo 2019, con il quale vengono, tra l'altro, individuati i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale, con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche di cui al comma 2 art. 2 legge 580/93.

In questo scenario, la Giunta è chiamata, definiti gli indirizzi dei lavoro nella Relazione Previsionale e Programmatica 2020, ad esplicitare gli obiettivi di performance dell'Ente, che, nei riflessi esterni, tenderanno ad esprimere la rinnovata capacità di sostenere il sistema imprenditoriale locale recependone le aspettative e promuovendone lo sviluppo, mentre nelle dinamiche interne mireranno a migliorare l'efficienza dei servizi e delle attività dell'Ente, anche nell'ottica di una ragionevole riduzione dei costi

Il presente documento programmatico fa riferimento anche ai progetti di cui all'incremento del 20% del Diritto Annuale, per la quota relativa all'anno 2020, approvati con delibera consiliare n. 11 del 22.11.2019, relativamente ai quali si è in attesa del provvedimento con il quale il Ministero dello Sviluppo Economico autorizzi l'aumento del D.A. finalizzando le relative risorse alla realizzazione delle attività progettuali proposte che, per quanto attiene alla Cciao di Caserta, riguardano, nello specifico:

#### **Progetto PID**

Nel nuovo triennio il progetto PID, oltre a potenziare le azioni info-formative alle micro, piccole e medie imprese, i servizi di assessment digitale, di sostegno all'innovazione (attraverso voucher) e di orientamento e mentoring, intende affrontare il tema delle tecnologie emergenti (macchine learning, AI, blockchain), delle competenze digitali e della e-leadership (innovation manager) valorizzando i collegamenti con gli ITS e lauree STEM. Il progetto avrà, inoltre, l'obiettivo di sostenere la costruzione di “reti di competenza trasversali”, capaci di coniugare la digitalizzazione con l'innovazione e la sostenibilità (es. smartcity, mobilità e trasporti-logistica, economia circolare), anche “incrociando” altri progetti, in particolare Formazione Lavoro (es. greenjobs) e Turismo (turismo sostenibile).

#### **Progetto Turismo**

Il progetto intende implementare le progettualità nel settore in particolare attraverso quattro linee di attività:

Dare continuità alle progettualità ed alle iniziative di promozione dei territori;

Potenziare la qualità della filiera turistica;

Incentivare il turismo lento (promozione e/o la realizzazione di cammini, itinerari, ciclovie, ecc.);

Valorizzare le economie dei Siti Unesco.

#### **Progetto Formazione Lavoro**

Con la nuova denominazione di “Progetto Formazione Lavoro”, si intende reindirizzare il precedente progetto “Orientamento al lavoro e alle professioni” verso il rafforzamento delle collaborazioni con ANPAL e Centri per l'Impiego nella promozione dell'incontro domanda-offerta di lavoro. Questo attraverso un insieme di strumenti che comprende: la strutturazione dei servizi camerali per l'orientamento ed il placement; maggior coinvolgimento delle imprese anche attraverso piattaforme digitali e promozione dei servizi per il lavoro; sviluppo accordi di collaborazione con le scuole, le università e gli ITS, ecc..

#### **Progetto Prevenzione Crisi d'Impresa**

Il progetto si propone di sviluppare iniziative e servizi finalizzati alla prevenzione delle crisi d'impresa ed alla loro gestione. La finalità del progetto è anche quella di dotare le Camere di competenze di tipo economico-aziendale in vista dell'attivazione degli OCRI. Oltre ad opportune azioni formative del personale camerale, è anche previsto l'utilizzo di un meccanismo analogo a quello già utilizzato nel progetto PID ("digital promoter"), anche se – ovviamente – con un diverso profilo di competenze. Verranno inoltre sviluppate collaborazioni con soggetti sia istituzionali che di tipo associativo.

**Progetto Preparazione delle PMI ad affrontare i Mercati Internazionali**

Obiettivo primario sarà la crescita del numero delle imprese stabilmente esportatrici e di quelle inserite nelle catene internazionali, attraverso l'accrescimento delle capacità delle PMI nell'export e la definizione di un'offerta integrata di servizi che va dal loro posizionamento e promozione commerciale fino all'assistenza ed alla verifica dei sistemi di certificazione adottati rispetto alle filiere di appartenenza, alla promozione dell'e-commerce e all'inserimento in marketplace internazionali.

# **1. PRESENTAZIONE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A.**

## **1.1 – Mission e principali attività**

La Camera di commercio industria artigianato e agricoltura di Caserta è un ente di diritto pubblico, dotato di autonomia statutaria, funzionale, organizzativa e finanziaria, che svolge funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese locali e promuove lo sviluppo dell'economia provinciale.

La Camera supporta e promuove gli interessi generali di circa 115.000 imprese che operano nella provincia di Caserta, ma è anche un'istituzione al servizio dei cittadini/consumatori, attiva, accanto agli enti locali per, lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio.

Oltre alle tradizionali attività amministrativo-anagrafiche, svolge, tra l'altro, iniziative volte a promuovere lo sviluppo dell'economia locale e a sostenere la crescita del sistema produttivo, stimolandone la propensione all'innovazione e alla digitalizzazione, la capacità di competere sui mercati nazionale ed internazionale, la vocazione ad esprimere le migliori produzioni del territorio. Il complesso di queste attività si sostanzia nei servizi erogati dall'ente, anche attraverso la propria azienda speciale Asips, così riassumibili:

- > servizi di tipo anagrafico-certificativo;
- > attività di regolazione del mercato;
- > attività di promozione delle imprese e del sistema produttivo locale;
- > attività di studio e informazione economica.

Nell'esercizio delle sue funzioni, la Camera si ispira ad alcuni principi fondamentali che, da un lato, ne riflettono la natura di istituzione pubblica; dall'altro, ne orientano l'attività nell'intento di conseguire gli obiettivi di efficienza ed efficacia per una ottimale utilizzazione delle risorse pubbliche e una più elevata capacità di incidere sui bisogni delle imprese. Tali principi riguardano i seguenti aspetti:

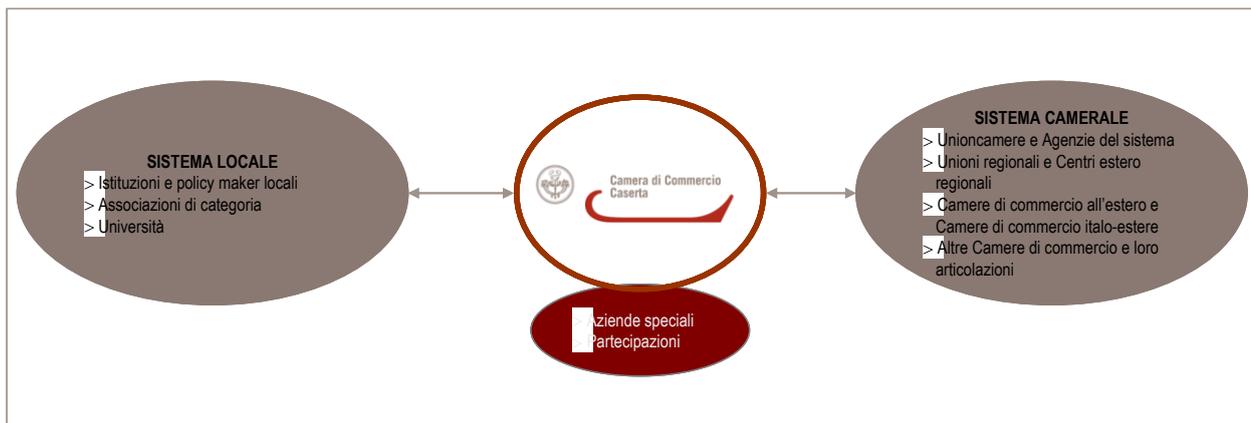
- semplificazione dell'attività amministrativa;
- imparzialità e trasparenza;
- innovazione;
- buon andamento ed economicità
- sussidiarietà.

## **1.2 – Organizzazione e personale**

### *La Camera di commercio di Caserta come parte di un Sistema di governance integrata*

La Camera di Caserta si afferma come attore al centro di una rete di relazioni istituzionali nell'ambito della quale elabora strategie e definisce azioni di intervento per favorire lo sviluppo delle politiche di promozione, sviluppo e tutela del sistema imprenditoriale e del mercato. Il dialogo e la partecipazione alla rete interistituzionale potenzia l'azione, mediante un dialogo privilegiato che mira a razionalizzare gli interventi e ad evitare possibili dispersioni delle risorse.

I rapporti di collaborazione che la Camera di commercio di Caserta ha attivato coinvolgono i soggetti pubblici e privati che operano sul territorio, in una logica che mette a frutto anche esperienze, capacità e professionalità del Sistema camerale.



### *Il Sistema camerale*

Uno dei principali elementi di innovazione della Riforma delle Camere di commercio riguarda il riconoscimento normativo del «Sistema camerale», di cui fanno parte, oltre alle Camere di commercio italiane, le Camere di commercio italiane all'estero, le Camere italo-estere, le Aziende speciali, le Unioni regionali, Unioncamere nazionale e le altre strutture di sistema., con oltre 2.000 partecipazioni in infrastrutture e società.

La Camera di commercio di Caserta è una parte integrante di questo “Sistema”, che favorisce la condivisione del know-how e delle competenze per realizzare iniziative progettuali congiunte, allo scopo di amplificarne le possibilità di successo e di efficacia. Lo sviluppo e il potenziamento delle relazioni all'interno del network, quindi, offre opportunità assai preziose, funzionali non solo a favorire la realizzazione delle strategie camerali ma anche a traguardare ad una migliore utilizzazione delle economie di scala.

### *L'Azienda speciale*

Nel corso del 2014 le tre Aziende Speciali della Camera di commercio di Caserta – ASIPS (innovazione, formazione e trasferimento tecnologico); AGRISVILUPPO (valorizzazione risorse agroalimentari e delle produzioni tipiche); SINTESI (turismo e terziario) - , sono state interessate da un progetto di razionalizzazione e di riorganizzazione a seguito della riduzione del diritto annuale statuito dall'art. 28 del d.l. n. 90/2014, che ha comportato, come già evidenziato, l'inevitabile necessità di rivedere le attività dispiegate dalla Camera nelle sue diverse articolazioni e le spese generali..

In tale ottica, la Giunta camerale ha deliberato la soppressione, a decorrere dal 15 settembre 2014, dell'Azienda Speciale S.IN.T.E.S.I.. nonché la fusione (del. n.70/2015) delle altre due, mediante incorporazione di Agrisviluppo in Asips.

L'ASIPS, anche nel corso del 2020 opererà al servizio del sistema economico-produttivo, ribadendo e valorizzando il suo ruolo di organismo strumentale, attraverso il quale l'ente camerale potrà conseguire le sue finalità istituzionali, dando, ad esempio, seguito alle convenzioni in virtù delle quali cura, per conto della Cciaa, il rilascio della Carta Nazionale dei Servizi e SPID e la segreteria dell'Organismo di mediazione.

### SOCIETÀ PARTECIPATE

Alla data di pubblicazione del presente documento, la Camera detiene le seguenti partecipazioni (i dati delle quote sono desunte dalle visure degli assetti proprietari estratte dal sistema Infoweb di Infocamere):

1. **RETECAMERE SCRL IN LIQUIDAZIONE** - c.f. 08618091006 - Supporto e promozione della comunicazione istituzionale, organizzazione eventi, formazione, marketing territoriale  
Quota: nominali e versati €222,70;

2. **ISNART SCPA** - c.f. 04416711002 - Supporto e promozione sui temi del turismo  
Quota: composta da 756 azioni ordinarie pari a nominali € 756,00;
3. **TECNOSERVICECAMERE SCPA** - c.f. 04786421000 - Supporto e consulenza nel settore immobiliare  
Quota: composta da 568 azioni ordinarie pari a nominali € 295,36;
4. **INFOCAMERE SCPA** - c.f. 02313821007 - Gestione del sistema informatico nazionale, supporto e consulenza informatica, elaborazione dati  
Quota: composta da 1.848 azioni ordinarie pari a nominali € 5.728,80;
5. **TECNOHOLDING SPA** - c.f. 05327781000 - Gestione e supporto nelle partecipazioni e servizi finanziari  
Quota: composta da 1.279.959 azioni ordinarie pari a nominali € 19.048,50;
6. **JOBCAMERE SRL IN LIQUIDAZIONE** - c.f. 04117630287 - Supporto ai temi della somministrazione lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale  
Quota: nominali e versati € 132,25;
7. **IC OUTSOURCING SCRL** - c.f. 04408300285 - Supporto ai temi della gestione dei flussi documentali  
Quota: nominali e versati € 74,01.

## ASSETTO ISTITUZIONALE

Gli organi della Camera sono: il **Consiglio**, la **Giunta**, il **Presidente** e il **Collegio dei revisori dei conti**.

Il **Consiglio**, organo primario dell'Ente, determina l'indirizzo generale della Camera di Commercio, ne controlla l'attuazione, adotta gli atti fondamentali attribuiti dalla legge ed esercita le altre funzioni stabilite dallo Statuto. Elege il Presidente e la Giunta, approva lo Statuto, determina le strategie fondamentali e il programma pluriennale, approva la relazione previsionale, il preventivo annuale e il bilancio di esercizio.

Il **Presidente** ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale della Camera, dura in carica 5 anni e può essere rieletto; rappresenta la Camera all'esterno e indirizza l'attività degli organi amministrativi.

La **Giunta** è organo esecutivo. Gestisce le risorse camerali e attua gli indirizzi programmatici fissati dal Consiglio: approva il budget annuale, i provvedimenti per realizzare i programmi del Consiglio, la costituzione di aziende speciali e le partecipazioni societarie; verifica il raggiungimento degli obiettivi dell'attività.

Il **Collegio dei revisori dei conti** ha il compito di vigilanza economica e contabile.

L'attuale composizione degli organi istituzionali, riportata infra al paragrafo "Contesto Interno", è anche reperibile in apposita sezione dell'area "Amministrazione Trasparente" del sito [www.ce.camcom.it](http://www.ce.camcom.it)

## ASSETTO ORGANIZZATIVO

Al vertice della struttura burocratica della Camera c'è il Segretario generale, che sovrintende alla gestione complessiva dell'Ente. Esercita poteri di coordinamento, verifica e controllo dell'attività dei Dirigenti, incaricati di presidiare la gestione delle aree nelle quali l'ente camerale è articolata. Nell'ambito delle rispettive competenze, i Dirigenti sono responsabili della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Ente e dei relativi risultati; hanno poteri autonomi di spesa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali, di controllo. La Giunta della Camera di commercio di Caserta con provvedimento n. 79 del 10/11/2017 ha approvato il corrente organigramma e funzionigramma dell'Ente e successivamente, con determinazione segretariale n. 702 del 27/06/2018, è stata data attuazione alla microstruttura. La struttura, come le precedenti, si compone di tre Aree e dieci Unità Organizzative (ex Servizi). Due delle dieci Unità Organizzative sono in staff: quella della Presidenza, Relazione Organi e Affari Istituzionali e quella della Segreteria Generale, RR.UU.

**U.O. Presidenza, Relazione Organi e Affari Istituzionali** - comprende le funzioni relative all'assistenza al Presidente, al Consiglio ed alla Giunta camerale, nonché relazioni istituzionali.

**U.O. Segreteria Generale, RR.UU.** - raggruppa le funzioni relative alla gestione giuridica, alla formazione e allo sviluppo delle risorse umane; alle relazioni sindacali; alla pianificazione operativa; al coordinamento di progetti speciali; all'anticorruzione e trasparenza; al protocollo informatico e gestione documentale. Sono aggregate a tale Unità Organizzativa anche le funzioni relative alla Struttura permanente di supporto all'OIV, al Supporto legale ed al Controllo analogo.

**AREA 1 – Gestione Risorse, Tributi e Sistemi** - si compone di tre Unità Organizzative, come di seguito riportato:

- **U.O. Bilancio, Contabilità e Finanza**, che cura gli adempimenti connessi ai processi ed alla gestione contabile e finanziaria della Camera, occupandosi, in particolare, anche della predisposizione del bilancio di previsione e del rendiconto.
- **U.O. Provveditorato** che si occupa, secondo quanto disposto dagli artt. 38-64 del D.P.R. 254/2005, della gestione, manutenzione e conservazione dei beni immobili, dell'espletamento delle procedure di gara, dell'esecuzione dei lavori e dell'acquisto dei beni e servizi in economia, del controllo dell'utilizzo degli automezzi camerali;
- **U.O. Diritto Annuale, Tributi**, che assolve le funzioni relative alla riscossione e recupero del

Diritto Annuale e relativo contenzioso.

**AREA 2 – Front End, Servizi alle Imprese, Statistica** - comprende due Unità Organizzative, come di seguito indicato:

- **U.O. Front End** che raccoglie le competenze in materia di sanzioni e quelle riguardanti gli “sportelli polifunzionali”, ai quali l’utenza può rivolgersi per avere assistenza e risposta sulle molteplici funzioni esercitate dalla camera, in una logica che supera l’organizzazione per schemi e comparti, velocizzando i tempi di risposta e soprattutto evitando fastidiosi rinvii dall’uno all’altro ufficio. .
- **U.O. Servizio alle Imprese e Sviluppo Economico del Territorio, Statistica** che svolge le funzioni relative al sostegno e competitività delle imprese, al supporto ai percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento (ex Alternanza Scuola Lavoro) e Formazione e Lavoro, al Supporto all’Internazionalizzazione, nonché ai compiti di Statistica.

**AREA 3 – Servizi Anagrafici, Regolazione del Mercato e Mediaconciliazione** - si compone di tre Unità Organizzative, come di seguito riportato:

- **U.O. Regolazione del Mercato, Tutela del consumatore e Mediaconciliazione**, che gestisce le funzioni di giustizia alternativa, quelle Ispettive, di Vigilanza e Sicurezza dei Prodotti, nonché quelle relative ai Protesti e alle tariffe. Si occupa, inoltre, dell’accertamento e raccolta degli usi e consuetudini, provvedendo anche alla loro pubblicazione e diffusione.
- **U.O. Registro Imprese** che costituisce, in gran parte, il back end degli sportelli polifunzionali. In essa confluiscono le attività e funzioni relative alla Iscrizione, Modifica, Cancellazione dal Registro delle Imprese e dal R.E.A.; alle iscrizioni d’ufficio; alle procedure concorsuali, sequestri e confische; agli accertamenti delle sanzioni.
- **U.O. Semplificazione Amministrativa**, che
- si occupa delle attività abilitanti, dell’Artigianato e di quelle relative alla tenuta di Albi e Ruoli, nonché del controllo sulle Dichiarazioni Sostitutive. Fornisce anche Assistenza Qualificata alle Imprese per la costituzione di start up innovative.

Si riporta lo schema del vigente organigramma:



U.O. Presidenza,  
Relazione Organi e  
Affari Istituzionali

Presidente

ORGANIGRAMMA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA  
Macrostruttura Adottata con Determinazione n. 79 del 10.11.2017

Portavoce

Azienda Speciale  
A.S.I.P.S.

Segretario Generale

U.O. Segreteria Generale,  
RR.UU.

AREA 1 – GESTIONE RISORSE,  
TRIBUTI E SISTEMI

AREA 2 – FRONT END, SERVIZI  
ALLE IMPRESE, STATISTICA

AREA 3 – SERVIZI ANAGRAFICI,  
REGOLAZIONE DEL MERCATO E  
MEDIACONCILIAZIONE

U.O. Bilancio,  
Contabilità e Finanza,

U.O.  
Provveditorato

U.O. Diritto  
Annuale,  
Tributi

U.O. Front End

U.O. Servizio alle  
Imprese e Sviluppo  
Economico del  
Territorio, Statistica

U.O. Regolazione  
Mercato e Tutela  
Consumatore e  
Mediaconciliazion

U.O. Registro  
Imprese

U.O.  
Semplificazion  
e Amm.va

Legenda  
U.O. = Unità Organizzativa = Servizio

PERSONALE

		31 dicembre 2019			31 dicembre 2018		
		Uomini	Donne	TOT.	Uomini	Donne	TOT.
Impiegati	ctg A	3	0	3	3	0	3
	ctg B	5	4	9	5	4	9
	ctg C	13	11	24	13	11	24
Funzionari	ctg D	5	13	18	7	13	20
Dirigenti		2	0	1	2	0	1
<b>TOTALE</b>		<b>28</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>58</b>

		31 dicembre 2019	31 dicembre 2018
Tempo indeterminato	Full Time	56	58
	Part time	0	0
<b>TOTALE tempo indeterminato</b>		<b>56</b>	<b>58</b>
In somministrazione		0	2
Portavoce Presidente		1	1
Altre tipologie (FORNITURA DI SERVIZI IC OUTSOURCING)		15	15

Altre tipologie (FORNITURA DI SERVIZI TECNOSERVICE)	3	1
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	<b>77</b>

Gli organi della Camera, illustrati sopra nel paragrafo “Assetti Istituzionali”, sono: il Consiglio, la Giunta, il Presidente e il Collegio dei revisori dei conti.

Con Decreto del Presidente della Giunta della Regione Campania n. 16 del 30 gennaio 2019, successivamente integrato con Decreto presidenziale n. 70 del 16 maggio 2019, è stato nominato il nuovo Consiglio della Camera di commercio di Caserta che si è insediato il giorno 11 febbraio 2019 ed ha eletto, all’unanimità, il Consigliere **Tommaso De Simone** quale **Presidente** dell’Ente camerale.

Il nuovo Consiglio è composto come segue:

Composizione del Consiglio della Camera di commercio di Caserta a decorrere dall’11.02.2019	
Componenti	Settore
De Simone Tommaso - Presidente	
Puoti Raffaele	Agricoltura
Sorbo Claudia	
Geremia Francesco	Artigianato
Pietroluongo Luca	
Pollini Maurizio – Vice Presidente	
Sullo Lucia	Commercio
Gatta Felicia	
Raiano Giulia	
Petrella Salvatore	
De Cristofano Angelica	
Traetino Luigi	Industria
Barletta Valeria	
Ascione Gustavo	
Pezone Antonio	
Civitillo Guido	Cooperazione
Santo Vincenzo	Turismo
Di Rosa Tommaso	Trasporti e Spedizioni
Marrandino Generoso	Prodotti Tipici
Cammarota Angelo	Credito e Assicurazioni
Schiavone Beniamino	Servizi alle imprese
Cantarella Marco	
Letizia Giovanni	OO.SS.
Scarano Anna	Consumatori
Fabozzi Luigi	Consulta Professionisti

Il Consiglio, con provvedimento n. 2 del giorno 8 marzo 2019 ha nominato la Giunta nella seguente composizione:

Composizione della Giunta camerale	
Presidente	De Simone Tommaso
Vicepresidente	Pollini Maurizio
Componenti	Ascione Gustavo
	Barletta Valeria
	Di Rosa Tommaso
	Geremia Francesco
	Letizia Giovanni

	Pezone Antonio
	Puoti Raffaele
	Traettino Luigi

La composizione del Collegio dei Revisori dei Conti è la seguente:

Composizione del Collegio dei revisori dei conti	
Presidente	Riccio Salvatore
Componenti effettivi	Palmieri Liana
	Cocci Lucia

### 1.3 – Bilancio. Le risorse economiche

#### *I dati economico-contabili*

Proventi correnti			
	2017 [Consuntivo]	2018 [Pre-consuntivo]	2019 [Preventivo]
Diritto annuale	9.435.623,21	10.200.000,00	10.300.000,00
Diritti di segreteria	2.751.932,05	2.900.000,00	2.900.000,00
Contributi, trasferimenti e altre entrate	155.894,59	160.000,00	180.000,00
Proventi gestione beni e servizi	85.970,31	90.000,00	100.000,00
Variazione rimanenze	9.570,14	10.000,00	20.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>12.438.99,30</b>	<b>13.360.000,00</b>	<b>13.500.000,00</b>

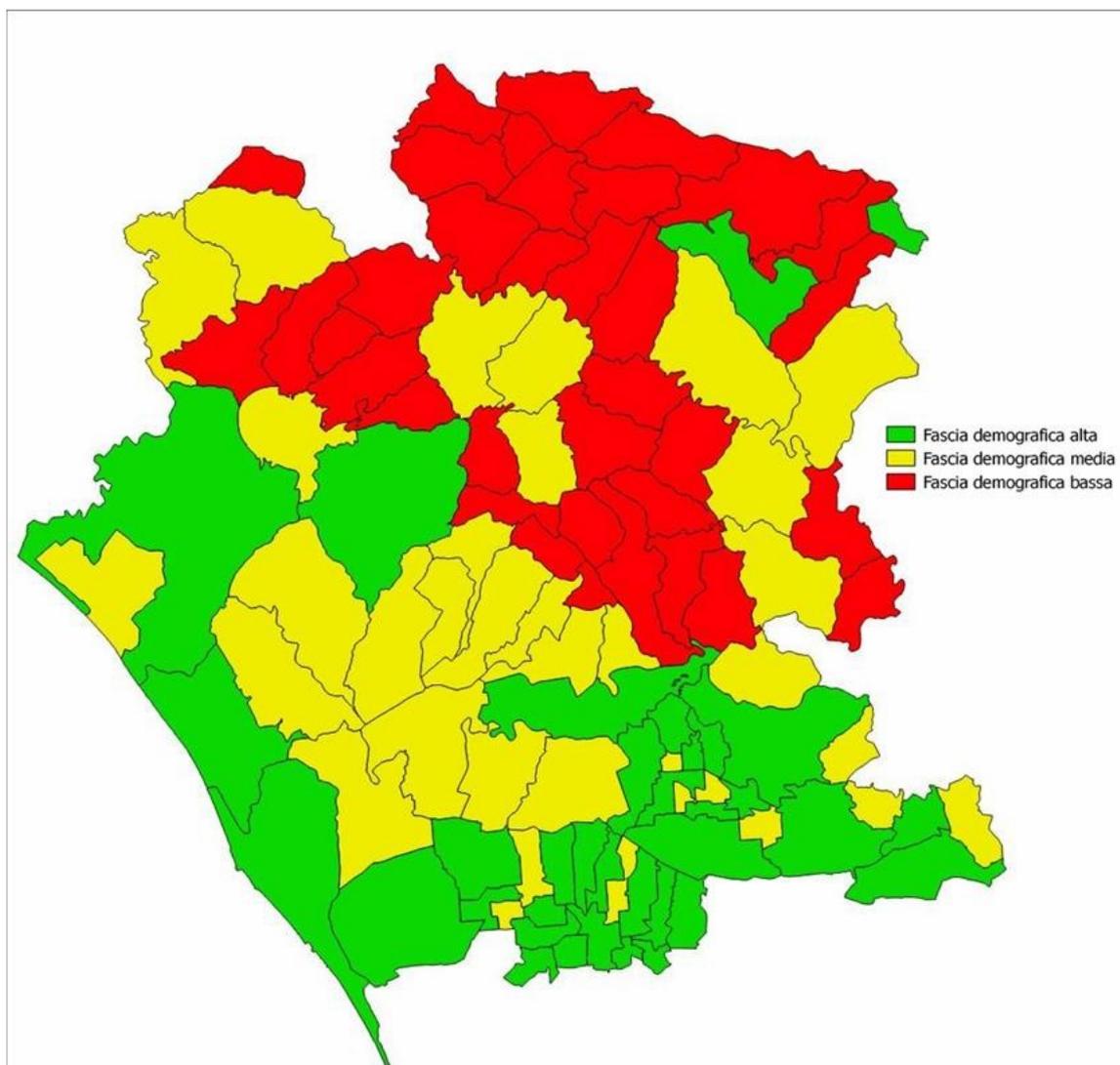
Oneri correnti			
	2017 [Consuntivo]	2018 [Pre-consuntivo]	2019 [Preventivo]
Personale	<b>3.067.962,39</b>	3.100.000,00	3.100.000,00
Funzionamento	<b>2.992.701,43</b>	3.000.000,00	3.600.000,00
Interventi economici	<b>1.630.474,07</b>	2.550.000,00	2.700.000,00
Ammortamenti e accantonamenti	<b>5.402.594,72</b>	4.800.000,00	4.600.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>13.118.214,36</b>	<b>13.800.000,00</b>	<b>13.900.000,00</b>

## **2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

Il **contesto territoriale** nel quale si esplica l'attività dell'ente è caratterizzato da una situazione economica i cui principali indicatori si riportano di seguito

- **Quadro economico** - La nota di sintesi “Il 2018 dell'economia della provincia di Caserta e delle sue sottoaree” del Centro Studi Guglielmo Tagliacarne redatta in occasione della Giornata dell'Economia, tenutasi il 2 Dicembre 2019, restituisce il seguente quadro complessivo: “La presente edizione del rapporto sullo stato di salute dell'economia casertana intende affiancare alla classica chiave di lettura che prevede la provincia come un tutt'uno, una ulteriore chiave di lettura dei fenomeni socio-economici che contraddistinguono il territorio peraltro già introdotta nelle scorse edizioni. Una chiave di lettura, che, in questa edizione del rapporto, prende spunto dalle attività che il sistema delle Camere di Commercio sta realizzando nell'ambito del progetto Sisprint realizzato da Unioncamere per conto dell'Agenzia della Coesione Territoriale. Nell'ambito di questo progetto, la presentazione del terzo rapporto di ricerca che sta avvenendo su tutto il territorio nazionale nelle ultime settimane del 2019, prevede una analisi delle performance dei territori classificati a seconda della loro dimensione demografica. Una lettura che evidenzia come nel nostro paese oltre ai tradizionali squilibri Nord-Sud siano sempre più forti anche quelli legati ad una dicotomia fra "centri" e "periferie". Una distinzione che non appare essere di secondo piano. Proprio traendo spunto da questa esperienza, la nota economica della provincia di Caserta di quest'anno prevede, oltre alla classica analisi dei fenomeni che riguardano la provincia in confronto con le altre province italiane, campane e un sottoinsieme di province che si ritiene essere simili a Caserta da un punto di vista produttivo, anche una valutazione degli andamenti della provincia al suo interno derivanti da una suddivisione dei comuni in tre fasce demografiche come da Fig.1. E questa suddivisione evidenzia, nel contesto di una provincia, le cui performance socio-economiche rimangono deboli sia pure in recente ripresa, un territorio diviso almeno in due sezioni sotto vari aspetti: ad esempio da un punto di vista demografico, i grandi comuni continuano la loro espansione sia pure ad un ritmo decisamente più ridotto rispetto al passato mentre gli altri comuni soprattutto quelli di minore dimensione stanno attraversando una fase di significativo spopolamento. E anche da un punto dei fenomeni più prettamente economici si ravvede una connotazione analoga. Ad esempio da un punto di vista della consistenza della base imprenditoriale, dal 2011 al 2018 le imprese dei comuni di più elevata dimensione sono cresciute di quasi 5.000 unità arrivando nel 2018 a tagliare il traguardo delle 70.000 unità mentre i comuni piccoli hanno visto una evaporazione di 200 imprese avvenuta soprattutto nei primi quattro anni del periodo summenzionato mentre successivamente questa consistenza sembra essersi oramai stabilizzata. E anche la capacità di ricchezza appare molto diversa sul territorio. La notevole presenza di Pubblica Amministrazione nei grandi comuni (che è un fenomeno molto caratterizzante tutta l'economia del Mezzogiorno) e un elevato grado di dipendenza dalle attività agricole nelle piccole aree (settore notoriamente che fa fatica a produrre ricchezza) portano ad una significativa divaricazione fra le performance economiche delle varie aree. Talmente elevata che se venisse sottratta la componente pubblica si otterrebbe di fatto una sorta di equivalenza quanto meno tra grandi e piccoli centri. Ma al di là di quelli che sono gli elementi di distinzione interna degli andamenti socio-economici, le risultanze complessive della provincia sembrano indicare un irrobustimento dei positivi andamenti economici già evidenziati nello scorso anno sotto vari aspetti tra cui i più soddisfacenti sono la ricchezza prodotta, l'evoluzione della base imprenditoriale e l'occupazione mentre esistono ancora diverse criticità sul fronte della capacità esportativa che stenta ancora ad decollare.

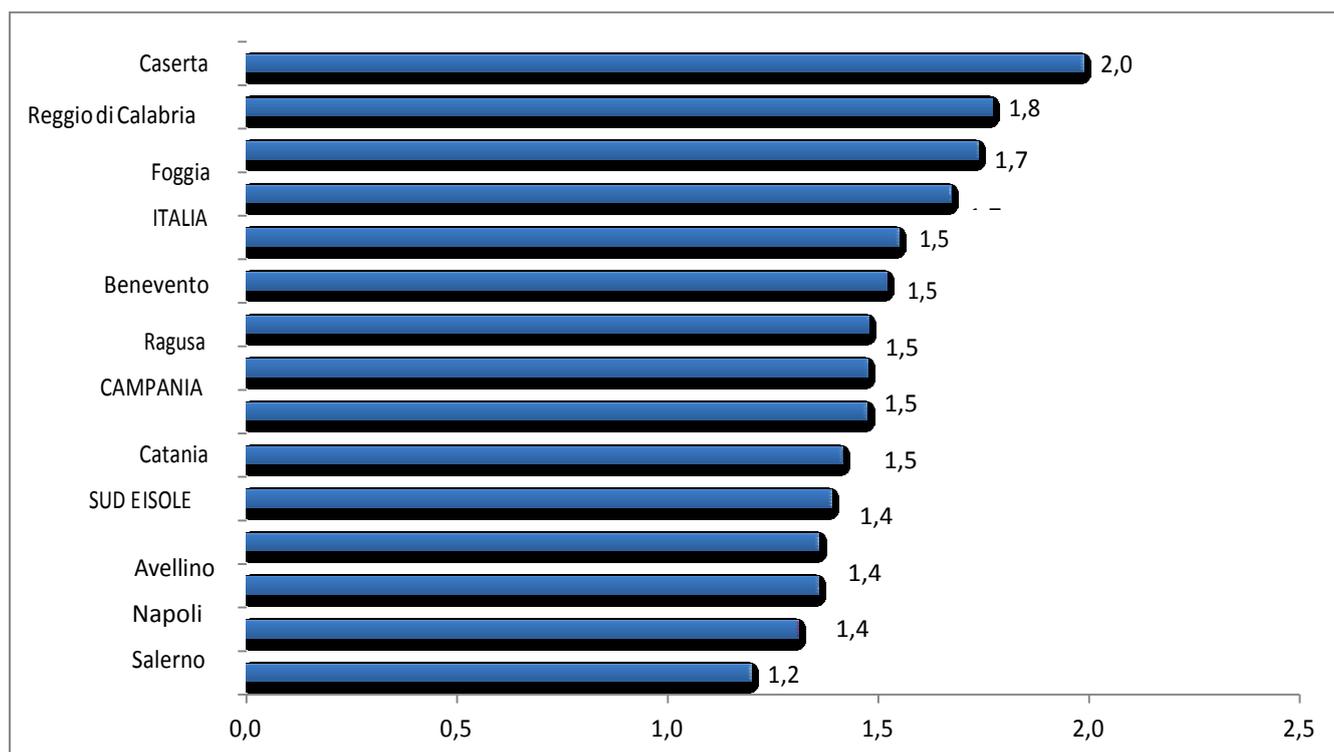
**Fig1-La classificazione dei comuni della provincia di Caserta secondo la numerosità della popolazione. Anno 2018**



**Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne su dati Istat**

Nel 2018 il valore aggiunto della provincia di Caserta è cresciuto del 2% in termini correnti (che può essere in una prima approssimazione valutato in un +1,2% in termini concatenati) facendo meglio non solamente della media nazionale ma anche di tutte le prime dieci province che hanno il profilo produttivo più simile a quello di Caserta. Nonostante questo buon momento (che di fatto si aggiunge a quello del 2017), la relativizzazione di questo aggregato rispetto alla popolazione residente (operazione necessaria al fine di eliminare le diverse dimensioni territoriali) pone la provincia di Caserta ancora su livelli particolarmente deboli anche se ovviamente in tendenziale miglioramento rispetto ai momenti più acuti della crisi allorquando Caserta toccò quello che è probabilmente il punto più basso della sua storia economica arrivando a essere la quintultima provincia italiana a minor capacità di produrre ricchezza. Ora quei giorni sembrano archiviati anche se ancora si debbono fare dei consistenti passi avanti per recuperare quei livelli (peraltro tutt'altro che eccelsi) raggiunti nel quadriennio pre-crisi. Oggi la Terra di Lavoro è la 98esima provincia italiana (su 110) in termini di valore aggiunto procapite e nell'ambito del novero delle 10 province più simili da un punto di vista della struttura produttiva la sola Benevento si pone oggi dietro Caserta.

**Fig.2 - Variazione percentuale del valore aggiunto ai prezzi base e correnti fra il 2017 e il 2018 nelle province della Campania, nelle province più simili a Caserta da un punto di vista produttivo, in Campania, nel Sud e Isole e in Italia**



Fonte: Elaborazioni Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne su dati Unioncamere-Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne

Alla crisi di lunghissimo periodo del manifatturiero (che parte da molto prima della crisi economica di oramai oltre 10 anni fa e che solo di recente sembra aver ripreso un minimo di brillantezza) si contrappone un settore come quello del commercio e del turismo che, invece, negli ultimi anni sembra aver ritrovato negli ultimi anni lo smalto dei primi anni del secolo correndo a ritmi decisamente sostenuti a partire dal 2013. L'agricoltura, che è stato uno dei settori trainanti dell'economia nel corso dei primi anni della crisi, ha perso negli ultimi anni un pochino di smalto. Ciò nonostante il rilievo che assume il settore è ancora molto rilevante. Ed è molto interessante anche notare che l'equazione agricoltura casertana=valorizzazione della bufala stia perdendo sempre più di validità come dimostra il fatto che fatto 100 il valore economico della produzione agricola della provincia nel 2017, la zootecnia pesava per il 18,5% a fronte del 21,4% di cinque anni prima. Un dato che viene confermato anche dal monitoraggio degli operatori che lavorano nel settore delle produzioni DOP. Il numero di produttori di formaggi DOP e IGP dopo aver sfiorato le 900 unità nel 2008 è rapidamente precipitato raggiungendo al massimo le 668 unità nel 2016 che sono poi scese di 100 unità nell'anno successivo. Frutta e agrumi da una parte e patate e ortaggi dall'altra stanno connotando l'agricoltura casertana con maggiore enfasi di quanto non facessero in passato. La provincia di Caserta è oggi una delle province italiane con la maggiore specializzazione verso gli ortaggi (ivi comprese le patate) con 40 euro su 100 di produzione che derivano da questo comparto ma anche nell'ambito della frutta il ruolo è sempre più consistente tanto che la provincia oggi si colloca appena al di fuori della top ten delle province italiane maggiormente specializzate in questo tipo di produzioni. E all'interno di queste macro specializzazioni si sta modificando profondamente il profilo produttivo e questo avviene soprattutto nell'ambito della frutta: ambito nel quale spicca sempre di più il ruolo giocato delle mele. che nel 2018 ha vissuto un boom produttivo con un quasi raddoppio della produzione che ha consentito alla provincia di diventare la sesta provincia italiana per maggiori quantitativi prodotti. Ma emergenti sono anche i kiwi mentre in difficoltà appaiono albicocche e nocciole.

**Tab. 1-Variazione percentuale media annua percentuale del valore aggiunto ai prezzi base e correnti in provincia di Caserta, in Campania, nel Sud e Isole ed in Italia in vari periodi**

	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio, trasporti, turismo e comunicazioni <sup>1)</sup>	Altri servizi	Totale
<b>2000-2008</b>						
CASERTA	-0,1	0,5	5,4	2,8	4,0	3,1
CAMPANIA	0,2	1,5	5,4	2,1	3,6	2,9
SUD E ISOLE	-0,2	1,6	4,8	1,8	3,7	2,8
ITALIA	-0,4	2,0	5,8	2,5	4,0	3,2
<b>2009-2012</b>						
CASERTA	4,0	-5,3	-5,5	0,0	0,3	-0,8
CAMPANIA	2,6	-6,8	-3,6	-1,1	0,1	-1,3
SUD E ISOLE	1,0	-4,9	-4,5	-0,3	0,6	-0,7
ITALIA	1,0	-2,5	-3,2	-0,7	0,8	-0,4
<b>2013-2017</b>						
CASERTA	-0,4	2,9	0,4	2,7	0,8	1,4
CAMPANIA	-2,1	2,9	2,4	2,4	0,0	1,1
SUD E ISOLE	1,0	1,3	-1,0	1,6	0,1	0,6
ITALIA	0,8	2,3	-1,5	1,9	1,0	1,3
<b>2000-2017</b>						
CASERTA	0,8	-0,2	1,6	2,3	2,4	1,8
CAMPANIA	0,1	0,0	2,7	1,6	1,9	1,5
SUD E ISOLE	0,4	0,1	1,1	1,4	2,1	1,5
ITALIA	0,2	1,1	1,8	1,7	2,6	2,0

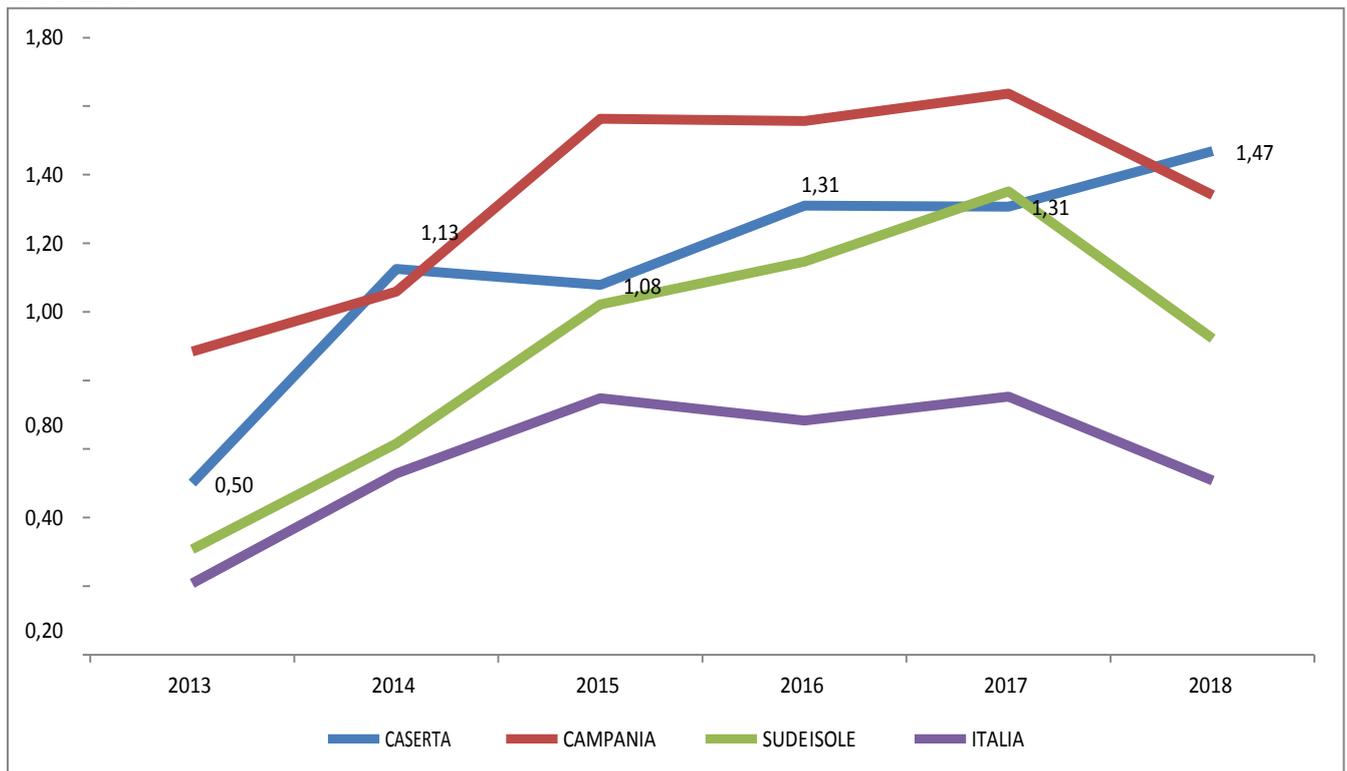
**Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne su dati Istat e Unioncamere-Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne**

Per quanto riguarda, invece, l'evoluzione del tessuto imprenditoriale si evidenzia (o meglio si conferma) un fervore imprenditoriale particolarmente significativo. Con riferimento al solo 2018 in provincia sono nate 7,03 imprese ogni 100 esistenti a fine 2017 (un valore che non si osservava dal 2014). Si tratta se non di un primato, certamente di un dato decisamente di rilievo anche a livello nazionale visto che si tratta del terzo valore più elevato della nostra penisola. Dopo quelli di Prato e Lecce. Inoltre quello del 2018 non deve considerarsi un exploit isolato ma un processo che già da molti anni si è inserito nella formazione del tessuto socio-economico della provincia visto che anche

<sup>1</sup> La dizione ufficiale della branca è Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli, trasporti e magazzinaggio, servizi di alloggio e di ristorazione, servizi di informazione e comunicazione

la media dei tassi di natalità degli ultimi sei anni conferma il medesimo posizionamento nella graduatoria nazionale. Va però detto che tali nuove iniziative imprenditoriali (che nel frattempo stanno diventando sempre più consistenti, ovvero si sta ricorrendo sempre più a un modello che prevede l'impiego di capitali) necessitano probabilmente di un maggiore affiancamento iniziale nella loro fase di lancio visto che nel 2018, il 23% delle imprese che hanno chiuso erano state create fra il 2016 e 2018 con un rilievo particolarmente significativo per alcuni settori: su tutti il turismo dove tale incidenza ha sfiorato il 32% a fronte di uno scarso 25% che si è riscontrato a livello nazionale senza trascurare settori magari un pochino più di nicchia come informazione e comunicazione, noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese e attività professionali scientifiche e tecniche. Comparti questi dove il gap fra tasso di chiusura nei primi tre anni di attività nel casertano è molto più ampio rispetto a quanto accade nel complesso del paese (si parla ad esempio di quasi 10 punti percentuali di divario quando si prendono in considerazione l'ultimo dei tre settori sopra elencate). In ogni caso i processi di mortalità pur connotati dalle caratteristiche sopra descritte sono decisamente più contenuti rispetto a quelli di natalità generando quindi un surplus di imprese tra i più consistenti del paese. Surplus in cui continuano a essere protagonisti importanti le donne e i giovani soprattutto rispetto a quanto accade nella media del paese.

**Fig. 3-Tasso di crescita imprenditoriale nella provincia di Caserta, in Campania, nel Sud e Isole e in Italia. Anni 2013-2018**



Fonte: Elaborazioni Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne su dati Unioncamere-Infocamere

Probabilmente però il dato maggiormente lusinghiero per la provincia proviene dagli andamenti del mercato del lavoro. Al di là del fatto che le attuali definizioni di occupazione prevedono anche la possibilità di essere considerati in tale status anche in presenza di forme o precarie o blande da un punto di vista dell'intensità del lavoro, il 2018 della provincia di Caserta si è concluso con un primato sul versante occupazionale. Infatti il numero medio di occupati nell'anno appena trascorso è stato pari a 265.100 unità circa. Il che significa che da quando sono disponibili le serie storiche a

livello provinciale (vale a dire dal 2004), a Caserta non ci sono mai stati così tanti occupati. Questo dato va a innestarsi in un trend temporale che vede il numero di occupati crescere continuamente da tre anni con un incremento complessivo di circa 35.000 unità. Aumento dell'occupazione a Caserta almeno nel 2018 ha significato in gran parte crescita dell'occupazione "rosa" visto che la componente maschile, pur in un trend di lungo periodo complessivo ha visto un arretramento nell'ultimo anno con una perdita di circa 1.000 occupati. L'occupazione femminile recupera quindi terreno ma lo squilibrio di genere è ancora oggi uno dei principali problemi del mercato del lavoro casertano e meridionale in genere. Il risultato conseguito in termini di variazione dell'occupazione appare ancora più soddisfacente visto che arriva in un contesto come quello di Caserta, in cui l'offerta di lavoro da parte delle locali imprese non appare brillante almeno da un punto di vista quantitativo. Il che significa che i casertani vogliono rimanere legati al proprio territorio da un punto di vista delle radici ma non disdegnano di allargare il loro raggio di azione in termini di occupazione approfittando della vicinanza con Roma e Napoli. Il fatto che l'offerta di lavoro della provincia di Caserta non appare particolarmente brillante proviene dall'indagine Excelsior promossa da Unioncamere e Anpal. Ebbene nel 2018 le imprese casertane hanno attivato 45.700 entrate (con il termine entrate si intendono contratti di lavoro inferiori a un mese pari quindi a 20 giornate lavorative che non consentirebbero in prospettiva alcuna attuazione di politiche attive nel breve periodo) contro le 43.500 del 2017. Se si rapporta questo numero a quello che può essere un potenziale bacino di utenza che usufruisce di queste entrate, vale a dire la popolazione 15-64 anni si ricava come queste entrate siano appena 7,3 ogni 100 residenti di questa fascia di età, vale uno dei dodici tassi più bassi fra tutte le province del paese. Pochi posti di lavoro disponibili all'interno dei quali si intravede comunque un certo grado di qualità visto che una consistente quota di queste offerte (almeno rispetto alla media nazionale) è destinata a laureati e posizioni "apicali" senza dimenticare che una consistente quota di queste offerte faceva riferimento a giovani e donne inserendo in questo monte di offerte sia quelle esplicitamente destinate a giovani e donne ma anche quelle per le quali non vi era rilevanza nello scegliere un giovane o una donna da parte degli imprenditori.

**Tab.2-Entrate previste nelle imprese e alcune caratteristiche nella provincia di Caserta, in Campania, Sud e Isole e Italia. Anno 2018. Dati arrotondati alle centinaia**

	CASERTA	CAMPANIA	SUD E ISOLE	ITALIA
Entrate previste nel 2018	45.700	324.680	1.142.870	4.553.980
-di cui % dirigenti, professioni specializzate e tecnici	18,4	17,7	16,7	19,0
-di cui % impiegati e addetti vendita e servizi	39,8	36,3	38,7	36,0
-di cui % operai specializzati conduttori impianti	28,9	31,2	28,8	29,6
-di cui % professioni non qualificate	12,9	14,7	15,8	15,4
-di cui % titolo universitario	12,8	11,3	10,7	12,1
-di cui % titolo secondario e post secondario	32,9	35,8	35,0	35,0
-di cui % titolo di qualifica professionale	30,3	29,7	30,1	31,1
-di cui % titolo di scuola dell'obbligo	24,0	23,2	24,1	21,8
-di cui % fino a 29 anni	23,7	24,7	24,7	27,8
-di cui % età non rilevante	35,8	32,4	33,4	30,5

-di cui % donne	18,7	18,3	19,2	20,9
-di cui % genere non rilevante	45,9	42,9	42,6	41,3
-di cui % di difficile reperimento	20,8	20,6	21,8	26,3
-di cui % di personale immigrato	10,1	10,4	10,4	12,9
Tasso di entrata sulla popolazione 15-64 anni	7,3	8,4	8,5	11,8

**Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2018**

Come detto, inizialmente le note maggiormente critiche dell'economia casertana sono quelle relative al commercio estero (in particolare le esportazioni) che non sfondano pagando probabilmente la elevata presenza di piccole imprese nel sistema economico casertano, piccole imprese che probabilmente non sono strutturate per cogliere tutte le opportunità che provengono dai mercati internazionali. Le esportazioni di fatto sono oramai stabili da 7 anni, fissandosi poco sopra il miliardo di euro con una propensione alle vendite all'estero (rapporto fra ammontare delle esportazioni e valore aggiunto) fra i più modesti del paese. Un export che vede come principali protagonisti sul fronte dei paesi di destinazione i paesi dell'Unione Europea (con una particolare specializzazione rispetto alla media nazionale per Belgio, Olanda, Ungheria e Svezia) e i Balcani mentre sono pressoché assenti le vendite presso importanti sbocchi come Russia, Cina, India e Nord America (anche se i rapporti con gli Stati Uniti stanno crescendo in questi ultimi anni sia pure rimanendo su valori assoluti piuttosto deboli). Sul fronte delle merci se in termini assoluti predominano i prodotti derivanti dal settore metalmeccanico appare evidente una forte specializzazione rispetto al profilo esportativo medio nazionale sulla gomma e plastica.

- Rilevazione numerica per settore e classe di natura giuridica delle **localizzazioni (sedi + ul)** sul territorio della provincia di Caserta nel 3° trimestre 2019 (Fonte dati: Piattaforma statistiche economico-territoriali Stockview di Infocamere):

Provincia	Settore	Classe di Natura Giuridica	Registrate	Attive
CASERTA	A Agricoltura, silvicoltura pesca	SOCIETA' DI CAPITALE	576	534
		SOCIETA' DI PERSONE	406	390
		IMPRESE INDIVIDUALI	10.949	10.942
		ALTRE FORME	260	199
	B Estrazione di minerali da cave e miniere	SOCIETA' DI CAPITALE	55	45
		SOCIETA' DI PERSONE	17	12
		IMPRESE INDIVIDUALI	33	30
	C Attività manifatturiere	SOCIETA' DI CAPITALE	4.085	3.453
		SOCIETA' DI PERSONE	1.356	1.071
		IMPRESE INDIVIDUALI	2.802	2.752
		ALTRE FORME	216	145
	D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	SOCIETA' DI CAPITALE	197	192
		SOCIETA' DI PERSONE	6	6
		IMPRESE INDIVIDUALI	9	9
		ALTRE FORME	8	7

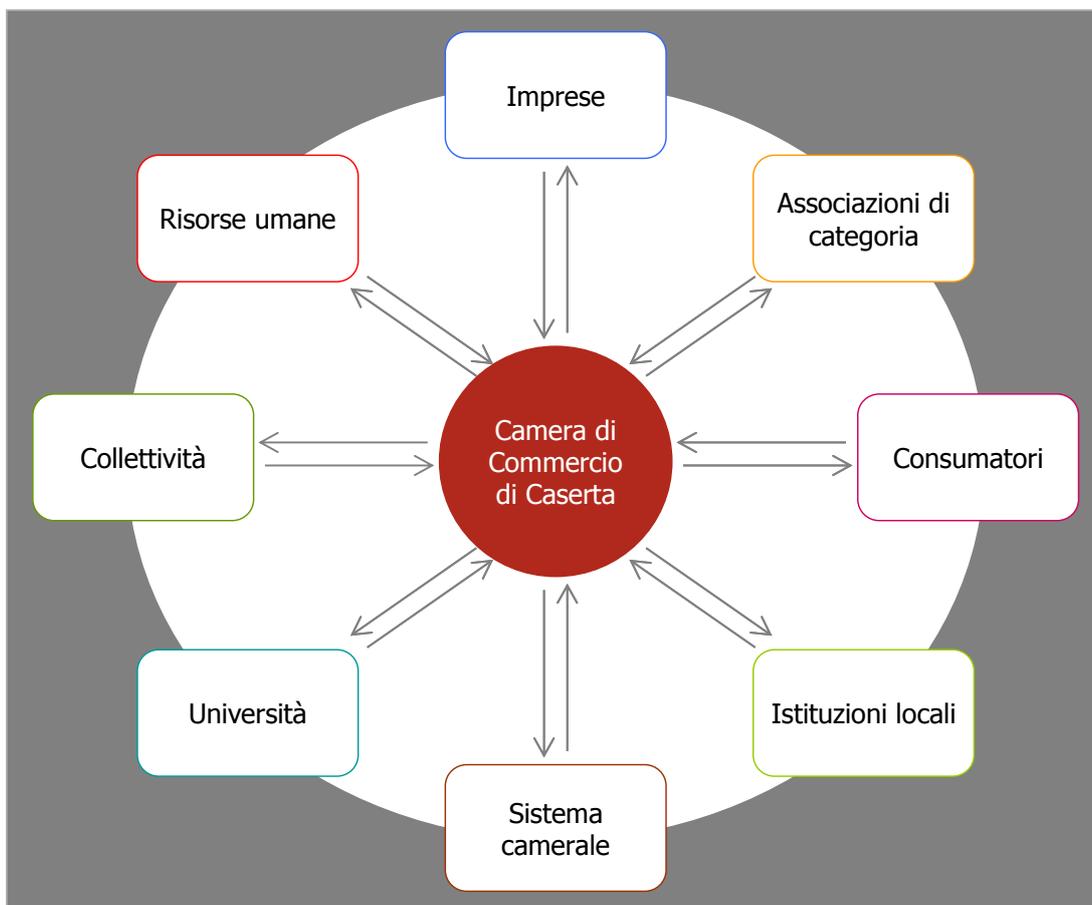
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	SOCIETA' DI CAPITALE	307	266
	SOCIETA' DI PERSONE	46	42
	IMPRESE INDIVIDUALI	38	37
	ALTRE FORME	27	21
F Costruzioni	SOCIETA' DI CAPITALE	5.906	5.010
	SOCIETA' DI PERSONE	1.388	1.104
	IMPRESE INDIVIDUALI	6.493	6.399
	ALTRE FORME	1.564	1.039
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	SOCIETA' DI CAPITALE	11.237	9.872
	SOCIETA' DI PERSONE	3.864	3.238
	IMPRESE INDIVIDUALI	22.581	22.361
	ALTRE FORME	281	205
H Trasporto e magazzinaggio	SOCIETA' DI CAPITALE	1.476	1.368
	SOCIETA' DI PERSONE	341	288
	IMPRESE INDIVIDUALI	740	724
	ALTRE FORME	319	246
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	SOCIETA' DI CAPITALE	2.716	2.343
	SOCIETA' DI PERSONE	1.658	1.395
	IMPRESE INDIVIDUALI	3.288	3.243
	ALTRE FORME	143	125
J Servizi di informazione e comunicazione	SOCIETA' DI CAPITALE	835	736
	SOCIETA' DI PERSONE	189	163
	IMPRESE INDIVIDUALI	517	517
	ALTRE FORME	92	76
K Attività finanziarie e assicurative	SOCIETA' DI CAPITALE	535	498
	SOCIETA' DI PERSONE	184	161
	IMPRESE INDIVIDUALI	1.022	1.020
	ALTRE FORME	48	45
L Attività immobiliari	SOCIETA' DI CAPITALE	953	874
	SOCIETA' DI PERSONE	168	140
	IMPRESE INDIVIDUALI	202	202
	ALTRE FORME	17	12
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	SOCIETA' DI CAPITALE	1.257	1.128
	SOCIETA' DI	244	197

		PERSONE		
		IMPRESE INDIVIDUALI	711	708
		ALTRE FORME	200	174
	N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	SOCIETA' DI CAPITALE	1.237	1.086
		SOCIETA' DI PERSONE	289	247
		IMPRESE INDIVIDUALI	1.090	1.089
		ALTRE FORME	235	183
	O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale...	SOCIETA' DI CAPITALE	2	2
		IMPRESE INDIVIDUALI	1	1
		ALTRE FORME	1	0
	P Istruzione	SOCIETA' DI CAPITALE	280	259
		SOCIETA' DI PERSONE	151	130
		IMPRESE INDIVIDUALI	146	145
		ALTRE FORME	340	322
	Q Sanità e assistenza sociale	SOCIETA' DI CAPITALE	372	344
		SOCIETA' DI PERSONE	189	171
		IMPRESE INDIVIDUALI	43	43
		ALTRE FORME	646	591
	R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	SOCIETA' DI CAPITALE	634	568
		SOCIETA' DI PERSONE	223	196
		IMPRESE INDIVIDUALI	552	548
		ALTRE FORME	132	124
	S Altre attività di servizi	SOCIETA' DI CAPITALE	513	453
		SOCIETA' DI PERSONE	308	270
		IMPRESE INDIVIDUALI	2.482	2.473
		ALTRE FORME	131	117
	T Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro p...	IMPRESE INDIVIDUALI	2	2
	X Imprese non classificate	SOCIETA' DI CAPITALE	5.775	202
		SOCIETA' DI PERSONE	2.466	104
		IMPRESE INDIVIDUALI	1.741	32
		ALTRE FORME	826	28
<b>Grand Total</b>			<b>113.369</b>	<b>95.494</b>

Gli stakeholder sono i soggetti in grado di influenzare, con le loro decisioni, il raggiungimento degli obiettivi camerali o i soggetti che sono influenzati dalle scelte e dalle attività dell'ente. Di seguito si riporta la mappatura degli stakeholder della Camera di commercio di Caserta.

Peraltro, la realtà socio-economica locale presenta ancora fenomeni distorsivi e fattori di rischio attinenti ai temi dell'ordine e della sicurezza pubblica, che richiedono un'attenta vigilanza affinché non siano compromessi i normali livelli di legalità e il sistema produttivo possa operare libero da condizionamenti e svilupparsi in un contesto dove vigano unicamente le regole di mercato.

### Gli stakeholder della Camera di commercio



# 3. PIANIFICAZIONE

## 3.0 – Albero della Performance



### 3.1 – Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici.

La Relazione Previsionale e Programmatica relativa all'anno 2020 è stata approvata dal Consiglio camerale con delibera n. 9 del 6 novembre 2019.

Al perseguimento delle linee programmatiche e degli obiettivi strategici ivi previsti, la Camera indirizzerà l'attività dei propri uffici, ai quali viene chiesta un livello di efficienza adeguato alle aspettative delle imprese, specie in un momento di particolare difficoltà come quello che vive il sistema produttivo nel suo complesso.

Il miglioramento dei livelli qualitativi dei servizi resi all'utenza ed una maggiore puntualità nell'erogazione degli stessi rappresentano un obiettivo verso il quale la Camera deve tendere, operando uno sforzo che impegni non soltanto la struttura di front office, ma coinvolga, inevitabilmente, anche tutti gli uffici interni e le sue articolazioni organizzative.

A monte di ogni processo volto ad incidere, migliorandola, sull'efficienza degli uffici, occorre, tuttavia, tener conto anche del mutato contesto in cui la Camera è chiamata ad operare a seguito delle recenti disposizioni normative che hanno riguardato il sistema camerale nel suo complesso e, in particolare, il sistema delle fonti di finanziamento.

Tale previsione rende ineludibili alcuni comportamenti che l'Ente deve assumere, elevandoli ad obiettivi strategici, destinati ad incrementare la capacità di rapportarsi con le imprese/utenti, con interventi che mirino a:

- Individuare attività, progetti, servizi volti a migliorare la dotazione finanziaria complessiva della Camera, attraverso una ulteriore riduzione della spesa e verificando, nella prospettiva, la possibilità di accedere a nuovi servizi;
- Migliorare la gestione delle risorse umane mediante un più razionale impiego delle stesse negli ambiti operativi maggiormente esposti alle esigenze dell'utenza e attraverso il consolidamento di modelli/strumenti che ne assicurino una più incisiva partecipazione ai processi lavorativi.

In conformità con gli indirizzi indicati, nella consapevolezza del ruolo dell'Ente camerale quale motore della crescita del territorio e di garante di uno sviluppo sostenibile, è fondamentale individuare programmi ed azioni che negli anni verranno definiti ed attuati a favore del sistema economico, programmi ed azioni che ad essi si dovranno uniformare sotto il profilo strategico.

Tutto ciò troverà adeguati riscontri nel presente Piano della Performance, che ha proprio il fine di rendere partecipe la comunità di riferimento degli obiettivi dell'Ente, garantendo chiarezza e intelligibilità verso i suoi interlocutori: le imprese, le associazioni, le istituzioni, i consumatori, i lavoratori dipendenti, i singoli cittadini e tutti i portatori di interesse rilevanti, nella consapevolezza della necessità di esplicitare e condividere con questi ultimi tutta l'azione camerale.

Nel ribadire la centralità delle direttrici di sviluppo, *Innovazione – Sostenibilità – Competitività* (nell'ambito della quale si collocano, come negli anni precedenti, tutte le azioni volte a promuovere una P.A. semplice, digitale e integrata), che orienteranno l'attività dell'ente anche nel corso del 2020, la Camera ha individuato quattro prospettive di analisi che costituiscono altrettanti strumenti per una corretta declinazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione: **AGRICOLTURA E AGROALIMENTARE** – strumenti e percorsi per lo sviluppo dei sistemi ; **INFRASTRUTTURE** – sostegno allo sviluppo locale; **ISTITUZIONI E SVILUPPO** – attivazione di sinergie; **LAVORO E PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI**- nell'ottica di crescita territoriale.

Sulla base delle linee programmatiche individuate in sede di Relazione Previsionale e Programmatica, si è proceduto all'individuazione degli obiettivi strategici per il cui raggiungimento sono individuati gli obiettivi operativi.

L'illustrazione degli obiettivi strategici, è riportata nel paragrafo successivo, unitamente alla descrizione dei relativi obiettivi operativi.

### 3.2 – Programmazione annuale. Gli obiettivi operativi.

Di seguito viene riportata la scheda relativa agli obiettivi strategici 2020-2022 ed ai relativi obiettivi operativi 2020:

Linee programmatiche	Peso	Obiettivi strategici 2020-2022	Peso	Obiettivi operativi P.P. 2020	Peso	Indicatori	Peso	Assegnatari	Target 2019	Obiettivo in relazione alla complessità dell'oggetto ed alle difficoltà d'esecuzione (0-40)	Obiettivo in relazione alle capacità e conoscenze necessarie (0-30)	Obiettivo in relazione al grado di innovazione e/o semplificazione (0-30)
1. INNOVAZIONE	20	1.1 Digitalizzazione	100	Progetto Punto Impresa Digitale	100	Progetti strategici finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuale: realizzazione di quanto previsto a budget per il progetto Punto Impresa Digitale	50	U.O. Servizio alle Imprese e Sviluppo Economico del Territorio	Completare le attività entro il 31.12.2020	40	27	28
						Percentuale di giudizi positivi sull'utilità/soddisfazione delle iniziative (bandi) messe in campo dalla Camera in materia di innovazione	50	U.O. Servizio alle Imprese e Sviluppo Economico del Territorio	almeno il 70% sul totale dei giudizi formulati dall'utenza	37	27	29
2. COMPETITIVITA'	60	2.1 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Lotta e prevenzione fenomeno corruttivo e trasparenza dell'azione amministrativa	10	Piano Anticorruzione e della Trasparenza	100	Monitoraggio semestrale Piano Anticorruzione e della Trasparenza	65	U.O. Segreteria Generale, RRUU	Report I semestre entro il 31.07.2020; Report finale al 31.12.2020	38	28	29

## Piano della Performance 2020-2022

				Annullamento certificazioni R.I.: riduzione del numero dei certificati annullati per errore materiale dei dipendenti	35	U.O. Front End	Riduzione del 5% dei certificati annullati anno precedente	36	27	30
2.2 Una P.A. semplice, digitale e integrata: RRUU	9	Gestione e Sviluppo RRUU	100	Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente	40	U.O. Segreteria Gnerale, RRUU	Completare le attività entro il 30.04.2020	40	27	28
				Nuova Struttura organizzativa della CCIAA di Caserta	25	U.O. Segreteria Gnerale, RRUU	Completare le attività entro il 31.12.2020	37	27	29
				Piano triennale dei fabbisogno di RRUU: studio ed elaborazione proposte per gli adempimenti consequenziali	35	U.O. Segreteria Gnerale, RRUU	Completare le attività entro il 30.04.2020	40	27	28
2.3 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento sanzionatorio	9	Accertamento relativo alle ordinanze ingiuntive emesse e non notificate	100	Verifica, attraverso il programma PROSA, dello stato di accertamento delle ordinanze di ingiunzione emesse e per le quali non è stato possibile effettuare la relativa notifica	100	U.O. Front End	Completare le attività entro il 31.12.2020	38	27	28
2.4 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento mediaconciliazione	9	Informatizzazione procedimento Mediaconciliazione	60	Piena operatività del sistema informatico Conciliacamera per la gestione telematica delle procedure	100	U.O. Regolazione del Mercato, Tutela del consumatore, Mediaconciliazione	Completare le attività entro il 31.12.2020	36	26	30
		Formazione	40	Interventi formativi per operatori e conciliatori sul sistema Conciliacamera	100	U.O. Regolazione del Mercato, Tutela del consumatore, Mediaconciliazione	Completare le attività entro il 30.06.2020	35	29	28

## Piano della Performance 2020-2022

2.5 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento di riscossione	9	Riscossione Diritto annuale	100	Emissione Ruolo Diritto Annuale Annualità 2017	60	U.O. Diritto Annuale, Tributi	Completare le attività entro il 31.12.2020	38	28	28
				Inibizione per gli anni 2017-2018-2019 delle posizioni relative ad imprese per le quali è in corso procedura cancellazione d'ufficio R.I.	40	U.O. Diritto Annuale, Tributi	Completare le attività entro il 31.12.2020	36	27	29
2.6 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti del Provveditorato	9	Garantire la sicurezza degli edifici	50	Monitoraggio e predisposizione di report attestanti la regolarità in termini di sicurezza, con relazione sugli esiti degli interventi realizzati e indicazione di quelli da attuare	65	U.O. Provveditorato	Completare le attività entro il 31.12.2020	38	27	29
				Rilevazione semestrale concentrazioni gas Radon in locali interrati e piano terra edifici dell'ente	35	U.O. Provveditorato	Report I semestre entro il 31.07.2020; Report finale al 31.12.2020	36	29	27
		Scarto documentazione amministrativa	50	Attività di scarto della documentazione in esecuzione del provvedimento n. 1497/2019	100	U.O. Provveditorato	Completare le attività entro il 31.12.2020	40	27	28
2.7 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti contabili	9	Tempestività dei pagamenti	40	Tempo medio di pagamento delle fatture passive	100	U.O. Bilancio, Contabilità e Finanza	-18	39	27	29
		Ottimizzazione dei costi di funzionamento dell'ente	25	Predisposizione tabella semestrale riassuntiva degli oneri sostenuti per singolo Cdc del budget direzionale	100	U.O. Bilancio, Contabilità e Finanza	Report I semestre entro il 31.07.2020; Report finale al 31.12.2020	36	28	28
		Nuovo sistema contabilità	35	Implementazione e completamento operazioni connesse al nuovo sistema contabile	100	U.O. Bilancio, Contabilità e Finanza	Completare le attività entro il 31.10.2020	38	28	28

Piano della Performance 2020-2022

	2.8 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti a supporto delle imprese	9	Incremento livello di efficienza dell'erogazione di contributi	100	Relazione sugli incentivi alle imprese, segnalando criticità e proponendo eventuali interventi finalizzati a migliorare l'entità degli importi liquidati rispetto all'ammontare delle somme impegnate	100	U.O. Servizio alle Imprese e Sviluppo Economico del Territorio	Completare le attività entro il 31.12.2020	39	27	29
	2.9 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti del Registro delle imprese	9	Miglioramento procedimento di deposito bilanci societari	100	Verifica dall'elenco di Infocamere di n. 1500 posizioni con omesso deposito bilanci, con conseguente trasmissione alla GdF per le società inadempienti	50	U.O. Registro Imprese	Completare le attività entro il 31.12.2020	38	26	29
Verifica dall'elenco di Infocamere di n. 1500 posizioni di omesso deposito bilancio, con conseguente applicazione, ove ne ricorrano le condizioni, della sanzione ex art. 2631 cc					50	U.O. Registro Imprese	Completare le attività entro il 31.12.2020	38	26	29	
	2.10 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti Ruoli / Albi / SUAP	9	Definizione procedimento Agenti di commercio, Mediatori e Periti ed Esperti, Conducenti	100	Definizione posizione imprese esercenti le attività di agente di commercio e mediatori, a seguito del mancato aggiornamento della posizione.	40	U.O. Semplificazione Amministrativa	Completare le attività entro il 31.12.2020	37	28	28
Definizione posizione imprese esercenti l'attività di mediazione che, benché invitate a farlo, non hanno provveduto a dimostrare il mantenimento dei requisiti professionali con il deposito delle polizze					35	U.O. Semplificazione Amministrativa	Completare le attività entro il 31.12.2020	37	28	28	

## Piano della Performance 2020-2022

						Definizione posizioni iscritti ruoli periti ed esperti e conducenti che non hanno effettuato la revisione	25	U.O. Semplificazione Amministrativa	Completare le attività entro il 31.12.2020	37	28	28
				Miglioramento azione amministrativa	100	Predisposizione e trasmissione nota per Comuni non aderenti al SUAP per stimolare l'adesione alla piattaforma Infocamere	40	U.O. Semplificazione Amministrativa	Completare le attività entro il 30.04.2020	38	28	28
						Verifica situazione strutture SUAP in delega ed individuazione di 10 Comuni da incontrare per sensibilizzazione maggiore utilizzazione piattaforma	60	U.O. Semplificazione Amministrativa	Completare le attività entro il 30.06.2020	38	28	28
				2.11 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento comunicazione istituzionale	9	Bilancio di Mandato	100	Elaborazione del bilancio di mandato o documento che illustri le attività svolte dall'ente nella precedente consiliatura	100	U.O. Presidenza, Relazione Organi e AA.II.	Completare le attività entro il 30.06.2020	39
3.SOSTENIBILITA'	20	3.1 Turismo	70	Progetto Mirabilia in Terra Felix	50	Progetti strategici finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuale: realizzazione di quanto previsto a budget per il progetto Turismo	100	U.O. Servizio alle Imprese e Sviluppo Economico del Territorio	Completare le attività previste entro il 31.12.2020	40	27	28
				Progetto Orientamento al Lavoro	50	Progetti strategici finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuale: realizzazione di quanto previsto a budget per il progetto Alternanza scuola-lavoro	100	U.O. Servizio alle Imprese e Sviluppo Economico del Territorio	Completare le attività previste entro il 31.12.2020	40	27	28
		3.2 Internazionalizzazione	30	Progetto preparazione delle PMI ad affrontare i Mercati Internazionali	100	Progetti strategici finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuale: realizzazione di quanto previsto a budget per il progetto di preparazione delle pmi ad affrontare i mercati internazionali	100	U.O. Servizio alle Imprese e Sviluppo Economico del Territorio	Completare le attività previste entro il 31.12.2020	40	27	28

### 3.3 – Analisi di genere e Piano delle Azioni Positive.

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, la Camera di Commercio di Caserta adotta il presente piano di azioni positive per il triennio 2020-2022, conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n.198/2006.

La legge 125/1991 e i decreti legislativi n. 198/2006 e n. 165/2001 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In particolare, la legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 - comma 2, lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*), che si pone in continuità con la legge n. 125/1991 (*"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"*), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano *"piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari. opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*, tendendo, in tal modo, a realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne.

In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva 23 maggio 2007, più nota come *"Direttiva Nicolais-Pollastrini"*, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l'importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che *"le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...) "*, non solo in ordine all'accesso, al trattamento. e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla *"sicurezza sul lavoro"*.

Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce (art. 7, comma 1, periodo finale) che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (C.U.G.), su cui sono state impartite, di recente, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso i Ministri competenti, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento.

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2020-2022.

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla attuale ripartizione per genere dell'organico della Camera (personale a tempo indeterminato in servizio a dicembre 2019), riscontrando così che non sono presenti situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, come risulta dalla tabella che segue:

Categoria	uomini	donne	totale
Dirigenti	2		2
D	5	13	18
C	13	11	24
B	5	4	9

A	3		3
Totale	28	28	56

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, deve essere quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

I dati riportati nella tabella seguente rappresentano l'analisi quali-quantitativa delle risorse in servizio presso la Camera alla data del 31.12.2019 e l'analisi di genere

<b>Analisi caratteri qualitativi/quantitativi</b>	<b>Indicatori</b>
Età media del personale	54,93 anni
Età media dirigenti	63
Tasso annuo di crescita del personale (variazione percentuale)	-12,50 rispetto al 31.12.2015 - 3,45 rispetto al 31.12.2018
% dipendenti in possesso di laurea	44,64%
% dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione fruite	635
Turnover del personale (al 31.12.2019)	0%
Costi di formazione (stanziamento 2019)	€ 17.400,00
<b>Analisi benessere organizzativo</b>	<b>Indicatori</b>
Tasso di assenza del personale (al 31.12.2019)	20,48% (tasso complessivo, comprensivo di tutte le tipologie assenze) 8,01% (tasso calcolato senza ferie/festività)
Tasso di dimissioni premature (dimissioni volontarie sul totale delle cessazioni)	50%
Tassi di infortuni nel 2019	0
% di personale assunto a tempo indeterminato	0%
<b>Analisi di genere</b>	<b>Indicatori</b>
% di dirigenti donne sul totale dei dirigenti	0%
% di donne rispetto al totale del personale	50%
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	0%
Età media del personale femminile	53,57 anni
% di personale donna laureato rispetto al personale femminile	53,57%

Ore di formazione del personale femminile (percentuale di ore di formazione erogate al personale femminile rispetto al totale di ore formative erogate a tutto il personale)	355, pari al 55,91% delle ore complessive di formazione fruite dal personale.
--	---

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi che devono informare l'attività dell'Ente, quindi gli obiettivi che questa Camera intende realizzare in materia nel triennio 2020/2022 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si perseguiranno.

## PRINCIPI E OBIETTIVI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, la Camera di commercio si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Camerale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o *mobbizzanti*;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

## AZIONI POSITIVE

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti **azioni positive**:

- a) Garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), la cui istituzione nella Camera di commercio dovrà essere perfezionata nell'ambito delle procedure previste dalla legge;
- b) supporto all'attività del C.U.G., in particolare per la attuazione del regolamento e suo funzionamento;
- c) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- e) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive;
- f) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- g) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Camera si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;
- h) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari;

- i) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione di tutti i lavoratori, e di quelli svantaggiati, in modo particolare;
- j) prevedere incontri con ciascun Responsabile di U.O., al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di predisposizione delle singole iniziative.
- k) Impegno della Camera a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. Il principio della dignità ed inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali, comportamenti indesiderati o inappropriati a connotazione sessuale, è oggetto della raccomandazione 92/131/C, adottata dalla Commissione europea il 27.11.91 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice

### **TEMPI DI ATTUAZIONE**

Le azioni previste nel presente piano saranno proseguite nel 2020; tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, la loro completa attuazione potrà avvenire nel medio lungo periodo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dipendente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione permanentemente presso l'Ente, in quanto "base essenziale" per la creazione di un substrato culturale e motivazionale, senza distinzione di genere, necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

### **RISORSE DEDICATE**

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive la Camera potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne, alla lotta alle discriminazioni ed all'affermazione concreta della parità di genere.

## 4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### **OBIETTIVI ASSEGNATI AL SEGRETARIO GENERALE, AI DIRIGENTI E ALLE PP.OO.**

In coerenza con la Relazione Previsionale e Programmatica 2020 e col presente Piano delle Performance 2020-2022, saranno assegnati gli obiettivi al Segretario Generale, ai Dirigenti ed ai Responsabili di PP.OO., previa verifica con l'Organismo Indipendente dalla Valutazione delle Performance, nonché agli altri dipendenti.

<b>Segretario Generale</b>			
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Migliorare la Performance dell'Ente	Conseguimento di almeno il 75% delle attività riportate nel Piano della Performance annualità 2020	Entro il 31.12.2020
2	Migliorare l'organizzazione degli uffici	Organizzazione degli uffici coerente con il Decreto MISE 07.03.2019 sulla ridefinizione dei servizi obbligatori delle Camere di commercio	Al 31.12.2020

<b>Dirigente Area 1 Gestione Risorse, Tributi e Sistemi e Area 3 Servizi Anagrafici, Regolazione del Mercato e Mediaconciliazione</b>			
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Migliorare la Performance dell'Ente	Conseguimento di almeno il 75% degli obiettivi delle Unità Organizzative delle Aree di responsabilità	Entro il 31.12.2020
2	Contenimento della spesa pubblica	Esame oneri correnti alla luce della normativa relativa al contenimento della spesa e formulazione di una proposta di aggiornamento del bilancio, al fine di consentire un'approfondita valutazione prima dell'approvazione della stessa da parte del Consiglio camerale (31.07.2020)	Entro il 20.06.2020
3	Miglioramento dell'Azione Amministrativa	Promozione incontri con almeno 10 Comuni in delega per sensibilizzazione maggiore utilizzo piattaforma SUAP	Entro il 31.12.2020

<b>Posizione Organizzativa</b>		<b>Responsabile U.O. Presidenza, Relazione Organi e Affari Istituzionali</b>	
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Bilancio di Mandato	Elaborazione del bilancio di mandato o documento che illustri le attività svolte dall'ente nella precedente consiliatura	Completare le attività entro il 30.06.2020

<b>Posizione Organizzativa</b>		<b>Responsabile U.O. Segreteria Generale, RRUU</b>	
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Piano Anticorruzione e della Trasparenza	Monitoraggio semestrale Piano Anticorruzione e della Trasparenza	Report I semestre entro il 31.07.2020; Report finale al 31.12.2020
2	Gestione e Sviluppo RRUU	Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente	Completare le attività entro il 30.04.2020
		Nuova Struttura organizzativa della CCIAA di Caserta	Completare le attività entro il 31.12.2020
		Piano triennale dei fabbisogno di RRUU: studio ed elaborazione proposte per gli adempimenti consequenziali	Completare le attività entro il 30.04.2020

<b>Posizione Organizzativa</b>		<b>Responsabile U.O. Bilancio, Contabilità e Finanza</b>	
--------------------------------	--	--	--

## Piano della Performance 2020-2022

	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Tempestività dei pagamenti	Tempo medio di pagamento delle fatture passive	-18
2	Ottimizzazione dei costi di funzionamento dell'ente	Predisposizione tabella semestrale riassuntiva degli oneri sostenuti per singolo Cdc del budget direzionale	Report I semestre entro il 31.07.2020; Report finale al 31.12.2020
3	Nuovo sistema contabilità	Implementazione e completamento operazioni connesse al nuovo sistema contabile	Completare le attività entro il 31.10.2020

<b>Posizione Organizzativa</b>		<b>Responsabile U.O. Provveditorato</b>	
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Garantire la sicurezza degli edifici	Monitoraggio e predisposizione di report attestanti la regolarità in termini di sicurezza, con relazione sugli esiti degli interventi realizzati e indicazione di quelli da attuare Rilevazione semestrale concentrazioni gas Radon in locali interrati e piano terra edifici dell'ente	Completare le attività entro il 31.12.2020 Report I semestre entro il 31.07.2020; Report finale al 31.12.2020
2	Scarto documentazione amministrativa	Attività di scarto della documentazione in esecuzione del provvedimento n. 1497/2019	Completare le attività entro il 31.12.2020

<b>Posizione Organizzativa</b>		<b>Responsabile U.O. Diritto Annuale, Tributi</b>	
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Riscossione Diritto annuale	Emissione Ruolo Diritto Annuale Annualità 2017 Inibizione per gli anni 2017-2018- 2019 delle posizioni relative ad imprese per le quali è in corso procedura cancellazione d'ufficio R.I.	Completare le attività entro il 31.12.2020 Completare le attività entro il 31.12.2020

<b>Posizione Organizzativa</b>		<b>Responsabile U.O. Front End</b>	
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Piano Anticorruzione e della Trasparenza	Annullamento certificazioni R.I.: riduzione del numero dei certificati annullati per errore materiale dei dipendenti	Riduzione del 5% dei certificati annullati anno precedente

<b>Posizione Organizzativa</b>		<b>Responsabile U.O. Servizio alle Imprese e Sviluppo Economico del Territorio, Statistica</b>	
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Incremento livello di efficienza dell'erogazione di contributi	Relazione sugli incentivi alle imprese, segnalando criticità e proponendo eventuali interventi finalizzati a migliorare l'entità degli importi liquidati rispetto all'ammontare delle somme impegnate	Completare le attività entro il 31.12.2020
2	Progetti finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuale	Progetti strategici finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuale: realizzazione di quanto previsto a budget per i progetti Punto Impresa Digitale, Turismo, Orientamento al lavoro ed Internazionalizzazione	Completare le attività previste entro il 31.12.2020

<b>Posizione Organizzativa</b>		<b>Responsabile U.O. Regolazione Mercato e Tutela Consumatore e Mediaconciliazione</b>	
	<b>Obiettivi Individuali</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target 2020</b>
1	Informatizzazione procedimento Mediaconciliazione	Piena operatività del sistema informatico Conciliacamera per la gestione telematica delle procedure	Completare le attività entro il 31.12.2020
2	Formazione	Interventi formativi per operatori e conciliatori sul sistema Conciliacamera	Completare le attività entro il 30.06.2020

Posizione Organizzativa		Responsabile U.O. Registro Imprese	
	Obiettivi Individuali	Indicatori	Target 2020
1	Miglioramento procedimento di deposito bilanci societari	Verifica dall'elenco di Infocamere di n. 1500 posizioni con omesso deposito bilanci, con conseguente trasmissione alla GdF per le società inadempienti	Completare le attività entro il 31.12.2020
		Verifica dall'elenco di Infocamere di n. 1500 posizioni di omesso deposito bilancio, con conseguente applicazione, ove ne ricorrano le condizioni, della sanzione ex art. 2631 cc	Completare le attività entro il 31.12.2020

Posizione Organizzativa		Responsabile U.O. Semplificazione Amministrativa	
	Obiettivi Individuali	Indicatori	Target 2020
1	Miglioramento qualità dei dati Albi/Ruoli Agenti Commercio, Mediatori, Periti ed Esperto, Conducenti	Definizione di posizione e procedimenti conseguenti a mancato aggiornamento / mancata dimostrazione mantenimento requisiti professionali / mancata revisione	Completare le attività entro il 31.12.2020
2	Miglioramento dell'azione amministrativa	Predisposizione e trasmissione nota per Comuni non aderenti al SUAP per stimolarne l'adesione alla piattaforma Infocamere	Entro il 30.04.2020
		Verifica situazione strutture SUAP in delega ed individuazione di 10 Comuni da incontrare per sensibilizzazione maggiore utilizzazione piattaforma	Entro il 30.06.2020

**IL SEGRETARIO**  
**Luigi Rao**  
firma digitale

**IL PRESIDENTE**  
**Tommaso De Simone**  
firma digitale

Atto sottoscritto con firma digitale (artt. 20, 21, 22, 23 e 24 del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.i.)