

CCIAA di Viterbo



Il Piano della performance 2021-2023

[Aggiornato con Delibera di Giunta n. 35 dell'8.11.2021](#)

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. PRESENTAZIONE DELLA CCIAA	3
1.1 - Mission e principali attività	3
La sede	4
1.2 - Organizzazione e personale	5
1.3 Partecipazioni	10
1.3 - Bilancio. Le risorse economiche	15
2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	19
3.1. PIANIFICAZIONE TRIENNALE E ANNUALE. OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI	30
3.2. PROGRAMMAZIONE ANNUALE. GLI OBIETTIVI OPERATIVI DI AREA	39
ALLEGATO 1. PIANO AZIONI POSITIVE 2021-2023	56
ALLEGATO 2. Piano Organizzativo del Lavoro Agile - Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo	64

Premessa

Il Piano della performance, in attuazione del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche, si inserisce nel più ampio «Ciclo di gestione della Performance», il cui scopo è consentire alle Amministrazioni pubbliche di misurare e valutare le performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Il fine ultimo continua ad essere quello di rendere partecipe la comunità di riferimento degli obiettivi dell'Ente, garantendo chiarezza e intelligibilità verso i suoi interlocutori: le imprese, le associazioni, le istituzioni, i consumatori, i lavoratori dipendenti, i singoli cittadini e tutti i portatori di interesse rilevanti, nella consapevolezza della necessità di esplicitare e condividere con questi ultimi tutta l'azione camerale.

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

Alla luce di un processo di accorpamento che sembra essere arrivato alla sua fase conclusiva, la programmazione per il prossimo triennio non può che continuare a tenere conto degli indirizzi strategici definiti dal Consiglio camerale con l'approvazione del Programma pluriennale per il mandato 2014-2019 e fondarsi sulla consapevolezza dell'esistenza di fattuali possibilità che, nel corso del presente anno, essa dovrà essere rivista e riconsiderata allorquando la nuova Camera vedrà finalmente la luce.

Nel documento di mandato la Camera di commercio di Viterbo aveva declinato la propria visione del quinquennio appena conclusosi delineando 3 linee programmatiche strategiche: «Competitività dell'Ente», «Competitività del territorio», «Competitività delle imprese».

Questo documento punta quindi a rappresentare, nel modo più immediato e al meglio, lo sforzo che l'Ente con i suoi collaboratori compie quotidianamente per garantire un adeguato supporto allo sviluppo del sistema economico Viterbese in tutte le sue componenti: dalle imprese con i loro dipendenti ai liberi professionisti e ai cittadini intesi quali consumatori protagonisti su un mercato regolato nel modo più corretto possibile.

Un impegno che vede l'Ente agire in sinergia e a seguito di un fattivo confronto con le rappresentanze economiche cercando di cogliere nel modo più autentico possibile le spinte che attraversano il nostro territorio. Il tutto avendo come punto di riferimento imprescindibile quello della competitività dell'intero sistema economico.

Domenico Merlani

Commissario Straordinario della Camera di commercio di Viterbo

1. PRESENTAZIONE DELLA CCIAA

L'art. 1, comma 1, della legge 29 dicembre 1993, n. 580 e ss.mm.ii. definisce la Camera di Commercio come ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, sulla base del principio di sussidiarietà di cui all'articolo 118 della Costituzione¹, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali.

La Camera di Commercio quindi è un Ente pubblico che svolge un ruolo propulsivo dello sviluppo locale, al servizio delle imprese e della comunità del proprio territorio. È un ente autonomo, legittimato a darsi un proprio indirizzo programmatico e politico e gode di autonomia anche sotto il profilo finanziario e gestionale.

1.1 - Mission e principali attività

La Camera di Commercio ha il compito di erogare servizi diretti alle imprese. Le politiche dell'informazione e formazione, dell'innovazione, della semplificazione, della valorizzazione del patrimonio culturale nonché dello sviluppo e promozione del turismo, dell'orientamento al lavoro e alle professioni, del supporto all'incontro domanda offerta di lavoro, del supporto e assistenza anche organizzativa alle imprese per la preparazione ai mercati internazionali, la tutela del mercato e della fede pubblica, sono state individuati quali ambiti specifici di intervento in relazione alle potenzialità e alle competenze dell'Ente camerale. In questa direzione si sviluppa l'attività descritta nelle pagine che seguono in cui si conferma la volontà a porre in essere strumenti finalizzati a promuovere e sostenere lo sviluppo del sistema imprenditoriale locale, nel quadro dei moderni processi di produzione e di una competitività che in Italia e nel mondo sempre più incalzante, attraverso il dialogo permanente con le imprese e con le organizzazioni imprenditoriali.

La Camera di Commercio è quindi "casa delle imprese" ed istituzione dedicata a garantire in ambito provinciale la tutela del mercato e della fede pubblica, e cioè il corretto e trasparente svolgersi delle transazioni commerciali a tutela delle imprese, dei consumatori e dei lavoratori. Svolge tali funzioni con criteri manageriali e avvalendosi di strumenti tecnologici all'avanguardia.

La riforma introdotta dal D.Lgs. 219/2016 ha modificato la Legge 580/1993 e, all'art. 2, ha modificato e precisato le competenze delle CCIAA. A seguito del citato decreto, le funzioni svolte dagli enti camerali sono riconducibili ai seguenti temi:

- semplificazione e trasparenza;
- tutela e legalità;
- digitalizzazione;
- orientamento al lavoro e alle professioni;
- sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti;
- internazionalizzazione;
- turismo e cultura;
- ambiente e sviluppo sostenibile.

 **Semplificazione e trasparenza**

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

 **Orientamento al lavoro e alle professioni**

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

 **Internazionalizzazione**

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

 **Tutela e legalità**

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

 **Turismo e cultura**

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

 **Digitalizzazione**

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

 **Sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti**

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

 **Ambiente e sviluppo sostenibile**

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

La sede

La Camera di Commercio di Viterbo espleta la propria attività nella sede sita a Viterbo in via Fratelli Rosselli n. 4 e si avvale della propria Azienda Speciale, sita in viale Trieste n. 127.

Orario di apertura al pubblico

Camera di Commercio di Viterbo:

Dal lunedì al venerdì: dalle ore 8.45 alle ore 12.45

Martedì e giovedì anche dalle ore 15.30 alle ore 16.30

Azienda speciale Ce.F.A.S:

Dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00



CCIAA Viterbo



Ce.F.A.S.

1.2 - Organizzazione e personale

GLI ORGANI

Ai sensi della L. 580/1993, sono organi della CCIAA di Viterbo:

- il Consiglio, organo di indirizzo generale cui spetta la programmazione e l'approvazione dei bilanci e nel quale siedono i rappresentanti di tutti i settori di rilevante interesse per l'economia provinciale (designati dalle associazioni di categoria più rappresentative nel territorio) accanto a un rappresentante delle Associazioni a tutela degli interessi dei consumatori e ad uno delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- la Giunta, organo esecutivo dell'ente, composta dal Presidente e da 8 membri eletti dal Consiglio camerale;
- il Presidente, che ha la rappresentanza legale, politica e istituzionale della CCIAA, del Consiglio e della Giunta;
- il Collegio dei Revisori dei conti, organo preposto a collaborare con la Giunta e il Consiglio nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo. In particolare, vigila sulla regolarità contabile e finanziaria, relaziona sulla corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti.

L'ente si avvale, inoltre, dell'Organismo con funzioni analoghe all'OIV, che coadiuva la Giunta nell'attività di valutazione e controllo strategico, nell'ambito del Ciclo della performance.

In attesa che venga attuato completamente il dettato del Decreto ministeriale del 16 febbraio 2018, e che si concluda l'iter per l'insediamento del Consiglio della nuova Camera di Commercio, denominata "Camera di commercio industria artigianato e agricoltura di Rieti-Viterbo", l'Ente è in fase di commissariamento disposto con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico dell'11 novembre 2020 proprio al fine di consentire una pronta definizione dei procedimenti finalizzati all'accorpamento in corso.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa è ispirata a logiche di razionalizzazione, dinamicità ed organicità con l'obiettivo di garantire livelli di efficienza ed efficacia all'azione dell'Ente, tenendo conto del contesto istituzionale e normativo di riferimento.

Nell'unica Area organizzativa (A) sono accorpate le funzioni: Internazionalizzazione Marketing e Placement, Amministrativo-Contabile, Studi e Regolazione del Mercato, mentre gli uffici di Staff sono posti sotto la diretta conduzione del Segretario Generale.

Il Segretario Generale dell'Ente sovrintende all'intera struttura organizzativa e al personale camerale e compie tutti gli atti di controllo, organizzazione e gestione del personale medesimo. Alle dirette dipendenze del Segretario Generale operano quattro uffici di Staff: Anagrafe, Affari Generali Programmazione e Controllo, Ufficio Stampae PID, Statistica Studi e Ricerche.

Il Dirigente nell'Area di competenza espleta le seguenti funzioni, attuando, nella logica delle responsabilità diffusa, deleghe di firma e attribuendo responsabilità dei procedimenti ai responsabili dei servizi:

- Formulazione di proposte e di pareri riguardo le questioni, anche di natura tecnico-organizzativa, ricadenti nell'ambito delle funzioni di propria competenza;
- Attuazione dei progetti e delle gestioni assegnati, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- Direzione, coordinamento e controllo dell'attività degli uffici dipendenti e dei responsabili dei relativi procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- Gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate agli uffici di competenza;
- Svolgimento di compiti eventualmente delegati dal Segretario Generale.

Sul fronte della misurazione delle performance e dello stato di perseguimento degli obiettivi operativi e strategici sono realizzate le seguenti azioni:

- Definizione di indicatori gestionali e di monitoraggio dei processi e redazione di una rendicontazione trimestrale;
- Definizione degli indicatori strategici e monitoraggio degli stessi con cadenza annuale;
- Realizzazione di attività propedeutiche alla valutazione strategica: questionari alle imprese al fine di valutare l'esito del rispettivo coinvolgimento nelle varie iniziative, *focus-group* con imprese su tematiche di specifico interesse, indagini di *customer satisfaction*;

RISORSE UMANE

La CCIAA di Viterbo conta attualmente 42 dipendenti di cui:

- 1 di categoria dirigenziale;
- 14 di categoria D;
- 25 di categoria C;
- 2 di categoria A.

Così suddivisi nei vari Servizi e Uffici di Staff:

<http://www.vt.camcom.it/gesFiles/Filez/1610356963K102243.pdf>

I dipendenti a tempo indeterminato sono la totalità dei dipendenti assunti in servizio al 31 dicembre 2020. I dipendenti part time sono 1.

Tabella 1

Ripartizione del personale per profilo qualitativo		
Camera di Commercio	Dirigenti	1
	Impiegati	41
	Totale	42
CeFAS	Impiegati	

(fonte: Ufficio Personale C.C.I.A.A. di Viterbo)

Tabella 2

Ripartizione del personale per profilo professionale			
CCIAA	Impiegati	Profilo A	2
		Profilo B	0
		Profilo C	25
		Profilo D	14
	Dirigenti		1
	TOTALE		42

(fonte: Ufficio Personale C.C.I.A.A. di Viterbo)

La dotazione organica della Camera di Commercio di Viterbo è stata rideterminata con decreto MISE del 16 febbraio 2018 in 51 unità, così come di seguito indicato:

Tabella 3

Categoria	Posti disponibili in pianta organica	Posti Coperti
Dirigenziale	2	1
D3 *	4	4
D1 *	10	10
C	32	25
B3	1	0
A	2	2
TOTALI	51	42

(fonte: Ufficio Personale C.C.I.A.A. di Viterbo)

* La distinzione tra cat. D3 e D1, superata dal CCNL comparto Funzioni locali del 22.05.2018, è mantenuta in quanto contenuta nel decreto Mise.

La politica di gestione del personale adottata dalla Camera di Commercio è orientata ad adattare la propria struttura organizzativa alla natura di azienda pubblica erogatrice di servizi in conformità al ruolo che gli interventi normativi richiedono alle Camere di Commercio in termini di sviluppo dei criteri quali la **flessibilità, modernità e professionalità**.

Il personale viene orientato sempre più in una logica di servizio alle imprese e ai consumatori di tipo aziendalistico. Accanto a conoscenze di tipo amministrativo e normativo, vengono sviluppate competenze specialistiche, capacità di programmazione, abilità relazionali, capacità di ascolto del mercato, orientamento al risultato e al raggiungimento degli obiettivi. L'obiettivo è quello di fornire risposte rapide e concrete ai bisogni e alle necessità emergenti dal sistema imprenditoriale e dal territorio. Per fare questo occorre un'organizzazione dalla struttura più flessibile e orientata alla performance, che superi logiche di carattere burocratico.

Il personale rappresenta il **principale stakeholder** per affermare il ruolo che l'Ente intende svolgere, in quanto è proprio dalla capacità di programmazione e allineamento funzionale delle risorse umane ai nuovi scenari che la Camera può rispondere in maniera sempre più efficace ai bisogni del territorio

ed alle evoluzioni normative.

Il sistema di valutazione mira ad attribuire in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione i compensi correlati al merito, all'impegno individuale e al conseguimento degli obiettivi assegnati. **La responsabilità della valutazione compete ai Dirigenti, coadiuvati dai Responsabili di Servizio.**

Con specifico riferimento all'anno 2020 appare opportuno accennare alle principali soluzioni organizzative adottate in relazione alle norme emanate per il contenimento della diffusione epidemiologica da COVID -19. La Camera di commercio di Viterbo ha fatto ricorso al lavoro agile da marzo 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, quando le norme hanno individuato il lavoro agile come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza.

Vengo di seguito riportate le risultanze del "Monitoraggio del lavoro agile" svolto dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, finora per il periodo 01 gennaio /15 settembre 2020:

Gennaio aprile: totale dipendenti 47 (di cui 22 uomini e 25 donne)

Periodo	uomini	donne	Giornate totali lavoro agile
Gennaio	0	0	0
febbraio	0	0	0
1/16 marzo	9	16	41
17/31 marzo	15	21	323
aprile	15	21	613

Maggio/15 settembre: totale dipendenti 44 (di cui 20 uomini e 24 donne)

Periodo	uomini	donne	Giornate totali lavoro agile
maggio	16	21	701
giugno	16	21	645
luglio	16	21	796
agosto	8	15	608
1/15 settembre	8	15	385

Dal 19 ottobre 2020 sono stati collocati in modalità di lavoro agile sperimentale su istanza, ai sensi del Regolamento camerale adottata il 29 settembre 2020 relativo al periodo emergenziale, n. 17 dipendenti donne e n. 10 uomini (totale 27; detta articolazione è stata modificata dal 26 ottobre accogliendo ulteriori istanze che hanno portato il totale dei dipendenti in lavoro agile a 35 (21 donne e 14 uomini) rispetto ad un totale di n. 43 dipendenti.

Al 31 dicembre 2020, su un totale di 42 dipendenti (19 uomini e 23 donne) risultavano collocati in lavoro agile n. 20 donne e n. 14 uomini.

Tabella 4

Dati generali sulla gestione del personale interno		
	Anno 2019*	Anno 2020**
Quota media di retribuzione (euro)	32.897,2	33.820,23
Quota media di produttività (euro)	2.658,48	2.227,36
N. progressioni orizzontali	7	6
N. richieste di trasferimento ad altre amministrazioni	1	1

(Fonte: Ufficio Personale CCIAA di Viterbo)

* i dati sulla retribuzione sono quelli risultanti dal conto annuale 2019.

** i dati inerenti alla retribuzione e la media produttività saranno aggiornati con il conto annuale 2020.

1.3 Partecipazioni

Alla data del 31 dicembre 2019 (data cui si riferisce l'ultimo Piano di revisione adottato dall'Ente) la CCIAA di Viterbo aveva: 7 partecipazioni dirette in società attive, 1 partecipazione diretta in società in fallimento, 3 partecipazioni dirette in società in liquidazione.

Il valore complessivo delle partecipazioni detenute dalla Camera di commercio di Viterbo ammontava a 15.484,71€ (valore contabile al 31/12/2019) con quote di partecipazione che variano dal 25% (Tuscia Expò) allo 0,004% (IC Outsourcing).

PARTECIPAZIONI DIRETTE

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RICOGNIZIONE
AGROQUALITA' SPA	05053521000	0,210%	Supporto e promozione sui temi del Made in Italy	MANTENIMENTO SENZA AZIONI
IC OUTSOURCING SCARL	04408300285	0,004%	Supporto ai temi della gestione dei flussi documentali	MANTENIMENTO SENZA AZIONI
BMTI SCPA	06044201009	0,025%	Gestione della Borsa Merci Telematica	RAZIONALIZZAZIONE
INFOCAMERE SCPA	02313821007	0,007%	Gestione del sistema informatico nazionale, supporto e consulenza	MANTENIMENTO SENZA AZIONI
TECNOSERVICE SCPA	04786421000	0,008%	Supporto e consulenza nel settore immobiliare	MANTENIMENTO SENZA AZIONI
DINTEC SCARL	04338251004	0,280%	Supporto e promozione sui temi dell'innovazione tecnologica, certificazione e qualità	MANTENIMENTO SENZA AZIONI
SICAMERA SCARL	12620491006	0,090%	Supporto per lo sviluppo e la realizzazione delle funzioni e delle attività di interesse del Sistema camerale italiano	MANTENIMENTO SENZA AZIONI

Partecipazioni dirette in fallimento

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
TUSCIA EXPO' SPA	01690380561	25,00%	Realizzazione, organizzazione e gestione di un sistema fieristico-espositivo	In attesa della conclusione della procedura concorsuale

Partecipazioni dirette in liquidazione

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
Retecamere scarl	08618091006	0,09%	Supporto e promozione della comunicazione istituzionale, organizzazione eventi, formazione, marketing territoriale	In attesa della conclusione della procedura di liquidazione

Partecipazioni dirette in liquidazione non più possedute alla data di adozione del provvedimento

OME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
Sistema Camerale Servizi Roma scarl in liquidazione	13260501005	0,980%	Supporto e promozione della internazionalizzazione, sviluppo delle relazioni e degli scambi, turismo delle imprese della provincia di Roma e della Regione Lazio	Al 31.12.2019 in attesa della conclusione della liquidazione –La procedura si è conclusa in data 02/12/2020 con la cancellazione della società dal Registro Imprese
Job Camere srl in liquidazione	04117630287	0,004%	Supporto ai temi della somministrazione lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale	Al 31.12.2019 la liquidazione della società è stata revocata e si è in attesa della sua cessione a titolo oneroso – La cessione è avvenuta in data 16/06/2020 con cancellazione della società dal Registro Imprese a far data dal 10/07/2020

PARTECIPAZIONI INDIRETTE

Di seguito viene riportato l'elenco delle partecipazioni indirette della Camera di commercio di Viterbo, tutte quante sono possedute per il tramite di partecipazioni non controllate direttamente.

Partecipazioni indirette detenute tramite Si.Camera scarl

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DETENUTA DALLA TRAMITE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
Unimercatorum srl	13564721002	33,33%	Promozione e sostegno dell'Università Telematica Universitas Mercatorum	mantenimento senza interventi
Aries scarl	01312720327	1,00%	Sviluppo economico e valorizzazione del territorio	mantenimento senza interventi
I.Ter scarl	02968610309	1,00%	Assistenza operativa al settore pubblico nell'ambito della promozione del territorio	mantenimento senza interventi
Ic Outsourcing scarl	04408300285	0,0347%	Supporto ai temi della gestione dei flussi documentali	mantenimento senza interventi

Partecipazioni indirette detenute tramite Dintec Scarl

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DETENUTA DALLA TRAMITE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
AgroQualità SPA	05053521000	0,252%	Supporto e promozione sui temi del Made in Italy	mantenimento senza interventi
Si.Camera scarl	12620491006	0,19%	Supporto per lo sviluppo e la realizzazione delle funzioni e delle attività di interesse del Sistema camerale italiano	mantenimento senza interventi

Partecipazioni indirette detenute tramite Infocamere scpa

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DETENUTA DALLA TRAMITE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
Ecocerved scarl	03991350376	37,80%	Supporto e promozione sui temi dell'ambiente ed ecologia	mantenimento senza interventi
Ic Outsourcing scarl	04408300285	38,76%	Supporto ai temi della gestione dei flussi documentali	mantenimento senza interventi

Iconto srl	14847241008	100%	Supporto per migliorare e semplificare gli strumenti di pagamento	mantenimento senza interventi
Retecamere scarl in liquidazione	08618091006	2,30%	Supporto e promozione della comunicazione istituzionale, organizzazione eventi, formazione, marketing territoriale	In attesa della conclusione della procedura di liquidazione
Job Camere srl in liquidazione	04117630287	40,69%	Supporto ai temi della somministrazione lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale	Al 31.12.2019 la liquidazione della società è stata revocata e si è in attesa della sua cessione a titolo oneroso – La cessione è avvenuta in data 16/06/2020 con cancellazione della società dal Registro Imprese a far data dal 10/07/2020

Partecipazioni indirette detenute tramite IC Outsourcing scarl

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DETENUTA DALLA TRAMITE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
Job Camere srl in liquidazione	04117630287	2,26%	Supporto ai temi della somministrazione lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale	Al 31.12.2019 la liquidazione della società è stata revocata e si è in attesa della sua cessione a titolo oneroso – La cessione è avvenuta in data 16/06/2020 con cancellazione della società dal Registro Imprese a far data dal 10/07/2020

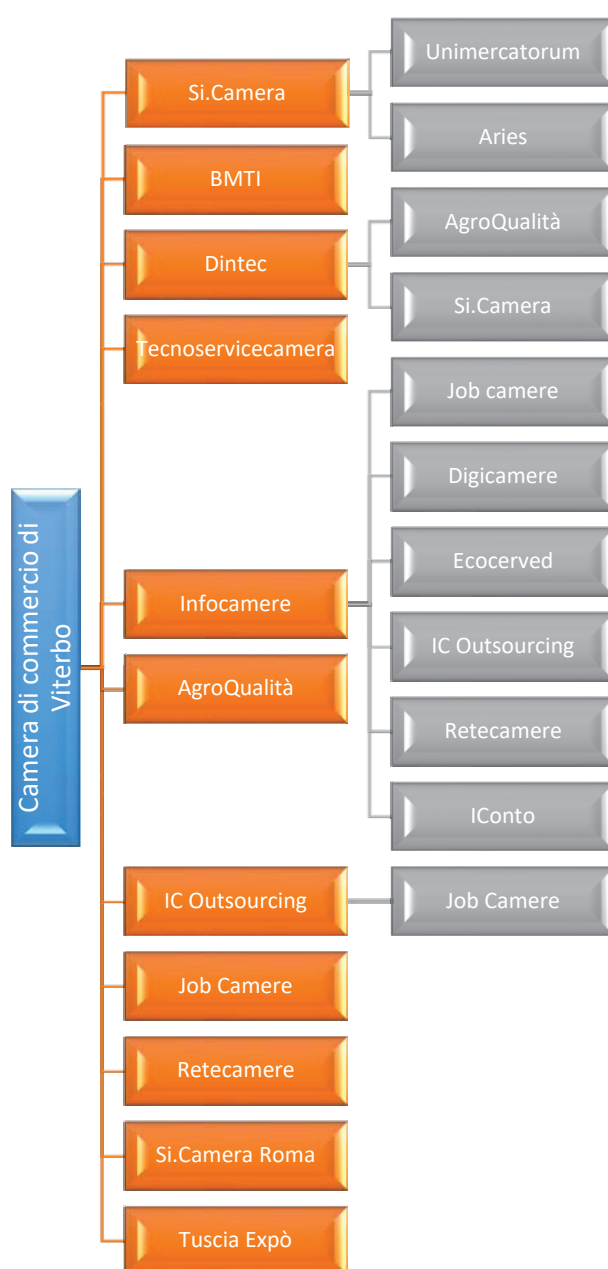
Partecipazioni indirette detenute tramite Retecamere scarl

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DETENUTA DALLA TRAMITE	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
BCC Roma	01275240586	0,000495%	Intermediazione monetaria di istituti monetari diverse dalle Banche centrali	mantenimento senza interventi

Partecipazioni indirette non più detenute alla data di adozione del provvedimento

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	BREVE DESCRIZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
Digicamere scarl	06561570968	Società specializzata in tecnologie informatiche e telematiche avanzate	La società è stata interamente incorporata nella società Infocamere scpa con effetto dalle ore 23:59 del giorno 31/12/2019

Rappresentazione grafica delle partecipazioni detenute dalla Camera di commercio di Viterbo



1.3 - Bilancio. Le risorse economiche

Dal punto di vista dell'equilibrio economico, nel periodo considerato, l'andamento della gestione ha visto dei risultati negativi negli esercizi 2015-2018, mentre nel 2019, si registra un risultato positivo solo grazie alla gestione straordinaria.

Guardando alla dinamica e alla composizione dei proventi correnti, il diritto annuale costituisce naturalmente il principale canale di finanziamento delle attività camerali, avendo contribuito alla formazione dei proventi stessi per una pari al 71,43% dei proventi correnti.

Si evidenzia una tendenziale difficoltà dell'Ente di coprire gli oneri di funzionamento attraverso i proventi di carattere strutturale. Detta situazione emerge anche dall'indicatore dell'“Equilibrio economico al netto del FDP” anche se il dato presenta un miglioramento nell'ultimo triennio. Lo squilibrio discende fondamentalmente dall'intervento legislativo di cui alla L. 114/2014 che, a partire dal 2015, ha ridotto progressivamente il provento principale (Diritto Annuale). Di contro, gli oneri strutturali, nonostante l'incomprimibilità di alcuni costi, sono stati oggetto di una costante politica di razionalizzazione laddove possibile.

Principali risultanze del Conto economico (anni 2015-2021)

	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Preconsuntivo 2020	Preventivo 2021
Diritto annuale	4.011.700	3.723.479	3.561.257	3.974.890	3.889.982,22	4.090.052,00	3.833.000,00
Diritti di segreteria	1.020.522	1.055.495	1.047.048	1.083.727	1.130.666,92	1.081.505,00	1.121.500,00
Contributi e trasferimenti	543.151	1.040.376	384.306	451.005	623.444,61	717.718,06	318.100,00
Proventi da gestione di servizi	226.843	236.720	214.005	157.998	108.934,06	93.000,00	93.000,00
Variazioni rimanenze	-3.520	2.538	8.437	-3.492	-5.204,87	0,00	0,00
Proventi correnti	5.798.695	6.058.608	5.215.053	5.664.128	5.747.822,94	5.982.275,06	5.365.600,00
Personale	2.650.985	2.434.441	2.362.805	2.352.563	2.280.588,72	2.215.406,63	2.116.106,63
Quote associative	320.793	272.737	258.005	256.723	242.595,55	263.934,84	266.000,00
Costi di funzionamento							
Organi istituzionali	181.088	159.016	51.901	46.600	44.091,42	38.500,00	38.500,00
Altri costi di funzionamento	1.150.317	1.131.472	1.036.444	1.562.790	1.068.580,8	1.052.567,54	1.113.614,00
Interventi economici	877.054	312.462	297.099	641.306	811.956,60	941.758,26	570.000,00
Ammortamenti e accantonamenti	1.595.114	1.342.634	1.461.465	1.368.391	1.388.541,46	1.935.865,46	1.810.000,00
Oneri correnti	6.775.351	5.652.762	5.467.719	6.228.373	5.836.354,55	6.448.032,73	5.914.220,63
Risultato Gestione corrente	-976.657	405.846	-252.666	-564.245	-88.531,61	-465.757,67	-548.620,63
Risultato Gestione finanziaria	6.295	2.059	2.865	7.525	12.622,50	8.014,02	6.000,00
Risultato Gestione straordinaria	378.745	67.893	77.949	47.179	178.863,53	0,00	0,00
Rettifiche Attivo patrimoniale	1.432	-2.329	0	-4.541	0,00	0,00	0,00
Risultato economico della gestione	-590.185	473.470	-171.852	-514.082	102.954,42	-457.743,65	-542.620,63

L'analisi patrimoniale evidenzia la totale assenza di debiti di finanziamento a medio-lungo termine e, di conseguenza, l'assoluta capacità di finanziamento del proprio capitale immobilizzato attraverso il Patrimonio Netto. Riguardo la liquidità, si evidenzia la forte difficoltà di far fronte attraverso la

liquidità immediata ai debiti di breve periodo. Ciò come conseguenza della presenza di crediti (Diritto Annuale) non riscuotibili a breve termine.

Attivo dello Stato patrimoniale (anni 2015-2019)

	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Preconsuntivo 2020	Preventivo 2021
Immobilizzazioni immateriali	802	1.113	5.489	8.113	5.627,15		
Immobilizzazioni materiali	3.502.288	3.417.293	3.372.935	3.447.397	3.453.244,49		
Immobilizzazioni finanziarie	725.769	711.337	659.221	579.089	586.818,29		
IMMOBILIZZAZIONI TOTALI	4.228.859	4.129.743	4.037.645	4.034.599	4.045.689,93		
Crediti di funzionamento	5.531.479	5.807.209	5.289.877	4.255.953	4.018.172,62		
Disponibilità liquide	1.805	785	344.805	879.931	1.109.184,12		
ATTIVO CIRCOLANTE	5.533.284	5.807.994	5.634.682	5.135.884	5.157.243,34		
Ratei e risconti attivi	230	1.007	848	809	748,06		
TOTALE ATTIVO	9.762.373	9.938.743	9.673.175	9.171.292	9.203.681,33		

Passivo e Patrimonio netto (anni 2015-2019)

	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Preconsuntivo 2020	Preventivo 2021
Debiti di finanziamento	0	0	0	0	0		
Trattamento di fine rapporto	2.938.738	2.757.005	2.806.278	2.835.542	2.921.125,47		
Debiti di funzionamento	2.093.344	1.948.108	1.480.472	1.696.358	1.619.596,32		
Fondi per rischi e oneri	42.305	72.176	200.829	161.270	81.883,68		
Ratei e risconti passivi	0,00	0,00	193.393	0	0		
TOTALE PASSIVO	5.074.387	34,00	4.680.972	4.693.170	4.622.605,47		
Avanzo patrimoniale	5.278.171	4.687.985	5.164.055	4.992.203	4.478.121,44		
Riserva di partecipazioni	0	0	0	0			
Risultato economico dell'esercizio	-590.185	473.470	-171.852	-514.082	102.954,42		
PATRIMONIO NETTO	4.687.986	5.161.455	4.992.203	4.478.121	4.581.075,86		

L'analisi dei principali indicatori di bilancio e la loro evoluzione negli ultimi anni consentono di evidenziare:

- una scarsa possibilità di assolvere agli impegni di breve termine attraverso le disponibilità liquide;

Ratios di bilancio (anni 2015-2019)

	Algoritmo	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	Indice equilibrio strutturale					
	↳ <i>Valore segnaletico: indica la capacità della camera di coprire gli oneri strutturali con i proventi strutturali</i>					
	* Proventi strutturali = Proventi correnti - Maggiorazione Diritto annuale - Contributi da Fdp - Contributi per finalità promozionali					
	** Oneri strutturali = Costi di Personale + Funzionamento + Ammortamenti e accantonamenti - Accantonamento al Fondo rischi e oneri	-12,15	-6,47	-7,22	-7,10	-5,86
	Proventi strutturali - Oneri strutturali /					

SOLIDITÀ PATRIMONIALE		Proventi strutturali					
	Equilibrio economico della gestione corrente ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura l'incidenza degli Oneri correnti rispetto ai Proventi correnti	Oneri correnti/Proventi correnti	116,84	93,30	104,84	109,96	101.54
	Equilibrio economico al netto del FDP ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura la capacità della Camera di restare in equilibrio economico senza ricorrere al meccanismo del fondo perequativo	Oneri correnti/Proventi correnti – Fp	116,13	103,20	103,48	109,45	102,37
	↳ <i>Valore segnaletico:</i> -- -----		...	...	...	...	
	↳ <i>Valore segnaletico:</i> -- -----		...	...	...	...	
	Indice di struttura primario ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura la capacità della Camera di commerciare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	110,86	124,98	123,64	110,99	111.08
	Indice di indebitamento ↳ <i>Valore segnaletico:</i> indica l'incidenza del capitale di terzi sul totale del capitale investito		0	0	0	0	0,00
	----- ↳ <i>Valore segnaletico:</i> -- -----		...	...	...	...	
	----- ↳ <i>Valore segnaletico:</i> -- -----		...	...	...	...	
	----- ↳ <i>Valore segnaletico:</i> -- -----		...	...	...	...	
SALUTE FINANZIARIA	Indice di liquidità immediata ↳ <i>Valore segnaletico:</i> misura l'attitudine ad assolvere, con le sole disponibilità liquide immediate, agli impegni di breve periodo	Attivo circolante - Crediti di funzionamento / Passività correnti	0,09	0,04	23,29	51,87	68.48
	Capitale circolante netto (CCN) ↳ <i>Valore segnaletico:</i> indica l'attitudine a fra fronte agli impieghi finanziari di breve	Attivo circolante - Debiti di funzionamento / Attivo circolante	3.439.940 (62,17%)	3.859.886 (66,46%)	4.154.210 (73,73%)	3.439.526 (66,97%)	3.537.647,02 (68,60%)

periodo con l'attivo circolante e, quindi, se c'è una copertura delle immobilizzazioni attraverso le fonti del capitale permanente

Margine di tesoreria

↳ Valore segnaletico: permette di valutare la capacità di far fronte agli impegni di breve termine con la più liquida dell'attivo circolante (liquidità immediate e differita)

Disponibilità liquide - Debiti di funzionamento

2.091.539 1.947.323 1.135.667 -816.427 -510.412,20

↳ Valore segnaletico: --

...

↳ Valore segnaletico: --

...

2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Nel corso del 2019 la provincia di Viterbo ha evidenziato un andamento inferiore a quello già non particolarmente brillante di tutto il Paese, mantenendo un gap particolarmente evidente rispetto a molti altri Paesi europei. La provincia di Viterbo mantiene, a livello economico, un livello tale da essere considerata per certi versi la porta d'ingresso del mezzogiorno d'Italia, con il quale non condivide però diverse caratteristiche socioeconomiche. Partendo dall'indicatore di sintesi per eccellenza in grado di fotografare l'andamento economico di un territorio, il valore aggiunto (non è possibile utilizzare il PIL dal quale si differenzia per alcune componenti nel calcolo non disponibili su base provinciale), che rappresenta la capacità del sistema locale di produrre ricchezza, si attesta per la provincia di Viterbo nel 2019 a 6.122,6 milioni di euro. La variazione con il 2018 è stata del +0,8%, inferiore anche al dato registrato lo scorso anno, e minore anche dell'incremento registrato per l'economia regionale (+1,2%) e nazionale (+1,1%). Tali variazioni, vanno comunque depurate dell'effetto prezzi, che seppur in presenza di un'inflazione non molto elevata, va considerata per valutare il giusto impatto reale. Una stima di questo indicatore ci porta a valutare un andamento del pil ad un +0,2% rispetto al +0,3% nazionale.

La crescita del PIL in Italia è dovuta soprattutto all'incremento dell'export con una forte stagnazione della domanda interna. Situazione simile per la provincia di Viterbo anche se l'incidenza delle esportazioni sull'aumento di ricchezza appare inferiore in considerazione della scarsa propensione all'export territoriale. Comunque l'aumento delle esportazioni per il 2019 è del 2,3% in linea con il dato nazionale. A contribuire alla crescita sono soprattutto agroalimentare e tessile, tira il fiato la componente ceramica dopo anni di crescita.

Rimane ancora una certa vivacità per quanto riguarda l'iscrizione di nuove imprese occorre evidenziare la presenza di una dinamica in crescita relativa al numero di imprese, con un tasso di crescita pari al +0,45% al netto delle cancellazioni d'ufficio, nel 2019 un tasso in linea con la media italiana, con qualche settore ancora in sofferenza, in primis il commercio e le costruzioni, battuta d'arresto per il settore turismo che dopo molti anni di crescita tira un po' il fiato.

Rimanendo sul turismo, si evidenzia sempre più che questo settore per la provincia di Viterbo non è più solo una potenzialità ma sta diventando una realtà importante, indipendentemente dalla dinamica demografica, i dati che ci giungono dall'analisi degli arrivi e delle presenze sono piuttosto positivi. Nel 2019 gli arrivi e le presenze sono nuovamente in aumento confermando il trend di crescita degli ultimi anni. Gli arrivi aumentano del 5%, mentre le presenze del 6,1%, ciò comporta anche un incremento, in controtendenza con quanto sta avvenendo nel Paese, del numero medio di giornate di presenza. L'aumento più importante riguarda gli arrivi degli stranieri con oltre il 7,4% di aumento, contro un +12,6% degli Italiani.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel corso dell'ultimo anno è nuovamente diminuito contemporaneamente sia il numero degli occupati (-1,8%), che quello dei disoccupati (-18,6 %), con un tasso di disoccupazione che si attesta all'10% un dato identico a quello osservato a livello nazionale. La diminuzione di entrambe queste componenti prefigura un mercato del lavoro asfittico che non genera domanda di lavoro al punto tale da scoraggiarne perfino la ricerca.

Anche il mercato del credito non ci fa ben sperare, l'andamento non appare favorevole, con il volume degli impieghi bancari che segnano una flessione non trascurabile -2,6%, anche se inferiore al 5% dell'anno precedente, seguendo la scia di un trend nazionale piuttosto complesso. Unico dato parzialmente positivo una diminuzione delle sofferenze bancarie (-16,1%) che denota da una parte una minore difficoltà del sistema economico locale a far fronte agli impegni finanziari assunti ed una conseguente minore rischiosità del credito, dall'altra una maggiore selezione nella concessione del credito, ma anche la cessione da parte degli Istituti di credito di una fetta importante dei crediti

deteriorati. Gli effetti sui tassi applicati dal sistema bancario sono appena accennati con delle frazionali riduzioni dei tassi.

Anche per la provincia di Viterbo, come per tutto il mondo le considerazioni appena fatte sembrano lontane nel tempo, in considerazione da quello che si è sperimentato nel nostro territorio dalla fine di febbraio dell'anno 2020 ed in tutto il resto del mondo a causa dell'emergenza epidemiologica COVID. Tutti i dati riportati, o quasi, sono suscettibili di una forte rivisitazione a partire dallo scorso anno, verosimilmente con strascichi per gli anni a venire. Ci si aspetta una forte caduta del PIL nazionale ed una scontata caduta del valore aggiunto territoriale.

Indicatori economici relativi alla provincia di Viterbo e Italia - Anno 2019		
	Viterbo	Italia
Valore aggiunto pro-capite	19.381,3	26.588,4
Tasso di occupazione	54,7	59,0
Tasso di disoccupazione	10,0	10,0
Propensione alle esportazioni	6,07	29,7
Grado di apertura	11,04	56,1

Fonte: Elaborazione CCIAA di Viterbo

Indicatori economici relativi alla provincia di Viterbo e Italia - Variazioni percentuali rispetto al 2018		
	Viterbo	Italia
Valore aggiunto pro-capite	1,4	1,4
Valore aggiunto ai prezzi di base e correnti	0,8	1,1
Imprese registrate (tasso di crescita al netto delle cdu)	0,45	0,44
Occupati	-1,8	0,6
Disoccupati	-18,6	-6,3
Ore di Cig	27,0	20,0
Esportazioni	2,3	2,3
Importazioni	1,7	-0,7
Prestiti	-2,6	-1,9
Sofferenze	-16,0	-29,6

Fonte: Elaborazione CCIAA di Viterbo

Il movimento anagrafico delle imprese della provincia di Viterbo per l'anno 2020, rispetto all'anno 2019, è stato caratterizzato da un andamento positivo. Infatti si è registrato un movimento anagrafico con un saldo positivo di 214 unità, al netto delle cancellazioni d'ufficio.

Occorre comunque molta cautela nella quantificazione delle conseguenze del forzato rallentamento delle attività in molti settori economici, in quanto normalmente le cancellazioni di attività dal Registro

delle imprese si concentrano nei primi tre mesi dell'anno ed è in questo periodo che si attendono le maggiori ripercussioni della crisi dovuta alla pandemia.

Il tasso di crescita delle imprese nella provincia di Viterbo nel 2020 è stato pari al +0,57%, al netto delle cancellazioni d'ufficio, con 1.823 nuove imprese (erano state 2.142 nel 2019) e 1.609 imprese cancellate (erano 1.973 nel 2019). Nel Lazio il tasso di crescita è stato pari al +1,03%, di gran lunga superiore alla media nazionale che presenta un tasso di crescita del +0,32%.

Il totale delle imprese presenti nei registri della Camera di Commercio di Viterbo alla fine del mese di dicembre risulta pari a 37.915 unità, di cui 7.203 imprese artigiane registrate che hanno anch'esse avuto un tasso di crescita positivo nel 2020 pari allo 0,23% al netto delle cancellazioni di ufficio.

Le imprese attive a fine anno 2020 sono 32.935, mentre le localizzazioni registrate (imprese e unità locali) raggiungono complessivamente quota 45.442. Le iscrizioni hanno generato un tasso di natalità del 4,8%, mentre le cancellazioni hanno avuto un tasso di mortalità del 4,3%.

In questo contesto occorre sottolineare che il numero di imprese di un settore oltre che delle iscrizioni e cessazioni può risentire anche dei cambiamenti di attività. La variazione nello stock del numero di imprese di un determinato settore consente meglio, rispetto al semplice saldo tra iscritte e cessate, di rilevare la presenza di un processo di crescita o riduzione dei settori di attività.

I settori più numerosi in termini assoluti sono l'agricoltura, il commercio, le costruzioni ed i servizi di alloggio e ristorazione, che hanno superato in termini numerici le attività manifatturiere.

Per quanto riguarda i settori, nell'anno 2020 nel comparto agricolo si è registrato una diminuzione delle imprese registrate, con una variazione annua dello stock di imprese pari al -1% circa. Quello agricolo è un settore molto importante per l'economia della Toscana che rappresenta il 31% del totale delle imprese registrate.

Le attività manifatturiere, che rappresentano il 5,4% del totale delle imprese registrate, subiscono un calo dell'1%. Dopo alcuni anni in cui si è assistito alla contrazione delle imprese operanti nel settore delle costruzioni, nel 2020 la provincia registra una crescita dello stock in questo comparto dell'1,4%, grazie anche al basso costo dei mutui per l'acquisto della casa e agli incentivi per il recupero edilizio ed energetico. Il settore è uno dei più rappresentativi per la nostra economia, con una percentuale di imprese pari al 13% del totale delle imprese. Stabile il settore del commercio, 0,1%, che pesa per circa il 21% sul totale delle imprese della Toscana. Il settore dei trasporti, invece, segna una contrazione dello stock dell'1,3%.

Molto positiva la variazione annua dello stock per le attività immobiliari, +3,8%, così come le attività finanziarie ed assicurative +4,7%.

Prosegue il rafforzamento delle attività dei servizi di ricettività e ristorazione, anche se in maniera molto meno marcata rispetto al passato, con un +0,8%, che costituiscono il 6,3% del totale delle imprese presenti sul territorio. Risultano in crescita anche il settore della sanità con un +2,5%, e quello del noleggio, agenzie di viaggio e servizi alle imprese, +3,2%. Aumentano la propria base imprenditoriale le attività professionali, scientifiche e tecniche, +1%, anche se il peso economico di questi ultimi comparti citati è molto marginale nel contesto economico provinciale.

La numerosità imprenditoriale in provincia di Viterbo nel 2020
(Valori assoluti e rapporto % Attive su Registrate)

Settore	Registrate	Attive	Attive/ Registrate in %	Iscrizioni	Cessazioni*
Agricoltura, silvicoltura pesca	11.757	11.693	99,5	314	416
Estrazione di minerali da cave e miniere	50	35	70,0	1	0
Attività manifatturiere	2.042	1.784	87,4	61	86
Fornitura di energia elettrica, gas	44	40	90,9	1	2
Acqua; reti fognarie, gestione rifiuti	52	44	84,6	0	1
Costruzioni	4.930	4.497	91,2	271	224
Commercio	7.928	7.026	88,6	294	407
Trasporto e magazzinaggio	533	464	87,1	9	28
Servizi di alloggio e di ristorazione	2.398	1.966	82,0	64	122
Informazione e comunicazione	544	495	91,0	31	18
Attività finanziarie e assicurative	554	531	95,8	38	27
Attività immobiliari	934	824	88,2	23	23
Attività professionali, scientifiche	776	708	91,2	33	44
Noleggio, agenzie viaggio, supp. imp.	938	856	91,3	69	57
Istruzione	144	136	94,4	7	2
Sanità e assistenza sociale	207	172	83,1	8	10
Attività artistiche, sportive, di intratt.	409	361	88,3	14	12
Altre attività di servizi	1.352	1.298	96,0	66	63
Imprese non classificate	2.323	5	0,2	519	67
TOTALE	37.915	32.935	86,9	1.823	1.609

*al netto delle cancellazioni d'ufficio (DPR 247/04)

Fonte: Elaborazione CCIAA su dati Infocamere

L'imprenditoria femminile, quella giovanile e quella straniera rappresentano rispettivamente, a fine 2020, il 27,5%, l'8,4% e il 7,7% del sistema imprenditoriale viterbese.

Partendo dalla componente femminile, le imprese iscritte alla Camera di Commercio di Viterbo al 31/12/2020 sono 10.436, il 27,5% delle imprese registrate, un dato ampiamente superiore alla media regionale (22,1%) e nazionale (22%). Le imprese femminili si concentrano prevalentemente nel settore dell'agricoltura, 38,5% e dal commercio con il 21,8%. A notevole distanza ma in forte espansione i servizi di alloggio e ristorazione (7,9%) ed i servizi alla persona (7,4%). I restanti settori sono piuttosto marginali.

Sulla base di questi dati appare evidente come l'imprenditoria femminile faccia perno essenzialmente sull'agricoltura e sul terziario, all'interno del quale, come precedentemente indicato, il commercio riveste un peso particolarmente rilevante.

In termini dinamici, nella provincia di Viterbo, si rileva nel corso dell'ultimo anno una diminuzione del numero di imprese femminili pari a -0,1%.

Osservando le variazioni settoriali rispetto all'anno precedente, limitandosi ai comparti che registrano una maggiore presenza sul territorio, è possibile rilevare un calo per i tre principali settori, per l'agricoltura (-1,3%) e per i servizi di alloggio e ristorazione (-0,6%) e per il commercio (-0,8%). Tra i settori che, viceversa, segnano incrementi troviamo le attività professionali e scientifiche (+1,9%), così come nelle attività immobiliari (+7%) le attività di informazione e comunicazione, anche se ancora rappresentano una parte non molto consistente del panorama dell'imprenditoria femminile provinciale.

Il secondo target di imprenditori osservato è quello dei giovani, che rappresenta, anch'esso, una componente importante e spesso innovativa del sistema imprenditoriale provinciale. Analizzando in particolare gli imprenditori sotto i 35 anni si evidenziano dei volumi tutt'altro che irrilevanti e rappresentano sicuramente una componente fondamentale per le prospettive future dell'economia viterbese. Le imprese registrate giovanili sono nel viterbese 3.199, pari, come precedentemente osservato all'8,4% del sistema imprenditoriale provinciale, leggermente inferiore alla media regionale (8,5%) e nazionale (8,9%).

I settori dove maggiormente si concentrano le imprese "under 35" sono: al primo posto l'agricoltura (1 impresa giovanile su 4) seguita da vicino dal commercio questi due settori assorbono circa la metà dei giovani imprenditori della Provincia. Per gli altri settori spiccano le costruzioni ed il turismo, più rarefatti i restanti settori.

Al 31 dicembre 2020 le imprese straniere sono 2.904 pari al 7,7% delle imprese registrate alla Camera di Commercio di Viterbo. Il peso delle imprese straniere continua a crescere nel Viterbese (+6%) segno di una progressiva, anche se complicata, integrazione di questa componente della popolazione all'interno dei processi economici e produttivi. L'attività di impresa degli stranieri si concentra tradizionalmente in maniera evidente in due settori economici, rappresentati dal commercio e dalle costruzioni: in questi due comparti sono presenti infatti oltre il 60% delle imprese straniere che operano nel viterbese, anche se nell'ultimo periodo sembra realizzarsi una maggiore distribuzione settoriale.

Numero di imprese femminili, giovanili e straniere registrate nelle province del Lazio e in Italia nel 2020 (Valori assoluti e in %)							
VALORI ASSOLUTI							
Province	Impresa femminile		Impresa giovanile		Impresa straniera		TOTALE
	No	Si	No	Si	No	Si	
Viterbo	27.479	10.436	34.716	3.199	35.011	2.904	37.915
LAZIO	512.790	145.178	601.890	56.078	573.644	84.324	657.968
ITALIA	4.741.804	1.336.227	5.536.872	541.159	5.446.874	631.157	6.078.031
COMPOSIZIONE %							
Province	Impresa femminile		Impresa giovanile		Impresa straniera		TOTALE
	No	Si	No	Si	No	Si	
Viterbo	72,5	27,5	91,6	8,4	92,3	7,7	100,00
LAZIO	77,9	22,1	91,5	8,5	87,2	12,8	100,00
ITALIA	78,0	22,0	91,1	8,9	89,6	10,4	100,00

Fonte: Elaborazione Cciaa Viterbo su dati Infocamere

Un aspetto importante nell'analisi economica di un territorio è rappresentato dalle caratteristiche e dalle dinamiche demografiche, per gli effetti in termini di domanda di beni e servizi e di capacità produttiva; la provincia di Viterbo al primo gennaio 2019 conta 317.030 abitanti all'interno di un sistema di realtà locali altamente frammentato.

Oltre ad una elevata frammentazione territoriale occorre sottolineare anche una elevata anzianità della popolazione come si evince dall'osservazione degli indicatori di struttura demografica; la popolazione con 0-14 anni rappresenta appena il 12,1% (a fronte del 13,3% regionale) mentre quella con 65 e oltre il 23,9% (contro il 21,7% del Lazio). Diminuisce sempre di più la popolazione 0-14 ed aumenta la popolazione oltre 65 anni.

Elevato è anche l'indice di struttura pari a 145,5, che indica il grado di invecchiamento della popolazione attiva, elemento da non sottovalutare che genera un impatto economico rilevante,

costituito dal rapporto tra la popolazione di 40-64 anni e quella con 15-39 anni. Un effetto dell'elevata età media e dell'alta concentrazione di popolazione con età anziana è la presenza di un saldo naturale fortemente negativo nel corso degli ultimi cinque anni (-5,5 per mille nel 2018) che sta portando ad un graduale ridimensionamento della popolazione italiana. Negativo il tasso di crescita totale, -3,7 per mille, nonostante la positività del saldo migratorio totale, +1,8 per mille.

In crescita la popolazione straniera, che rappresenta oltre il 10% di quella complessiva.

Il mercato del lavoro locale in questi ultimi anni ha risentito degli effetti della crisi economica facendo registrare, a partire dal 2011, un graduale ridimensionamento.

Soltanto nel 2014 l'occupazione provinciale ha iniziato ad evidenziare segnali di crescita (+7,3%) per poi diminuire in maniera preoccupante, anno 2015 (-0,9%), anno 2016 (-1,8%) e anno 2017 (-0,4%), anno 2018 (-1,3%) e nell'anno 2019 (-1,8%).

Per quanto riguarda la disoccupazione si registra una costante diminuzione dal 2017 pari a -15,3%, nel 2018 -11,1% ed anche nel 2019 con un -18,6%. I disoccupati nella provincia di Viterbo sono 12.642.

Forze di lavoro, occupati e disoccupati nella provincia di Viterbo, nel Lazio ed in Italia dal 2014 al 2019 (Valori assoluti e in %)							
Forze di lavoro							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	var. % 2019/2018
Viterbo	143.303	138.762	138.300	134.654	131.200	126.236	-3,8
Rieti	63.776	63.544	64.651	64.223	65.416	65.681	0,4
Roma	1.990.847	1.981.980	1.991.265	2.024.509	2.042.288	2.032.424	-0,5
Latina	240.629	236.539	239.668	245.559	246.576	243.780	-1,1
Frosinone	192.537	197.774	194.565	192.441	194.960	180.779	-7,3
Lazio	2.631.093	2.618.600	2.628.449	2.661.387	2.680.440	2.648.900	-1,2
ITALIA	25.514.927	25.498.010	25.770.000	25.929.842	25.970.421	25.941.395	-0,1
Occupati							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	var. % 2019/2018
Viterbo	120.913	119.789	117.671	117.181	115.662	113.593	-1,8
Rieti	55.925	55.657	56.868	56.626	58.359	58.915	1,0
Roma	1.765.972	1.770.510	1.796.932	1.833.156	1.842.183	1.847.778	0,3
Latina	202.277	197.399	202.594	212.873	207.152	210.655	1,7
Frosinone	156.986	165.625	161.882	157.855	158.465	155.000	-2,2
Lazio	2.302.073	2.308.981	2.335.948	2.377.692	2.381.822	2.385.941	0,2
ITALIA	22.278.918	22.464.750	22.757.838	23.022.959	23.214.949	23.359.867	0,6
Disoccupati							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	var. % 2019/2018
Viterbo	22.391	18.972	20.629	17.473	15.538	12.642	-18,6
Rieti	7.851	7.887	7.783	7.597	7.057	6.766	-4,1
Roma	224.875	211.470	194.333	191.353	200.105	184.646	-7,7
Latina	38.352	39.140	37.073	32.686	39.424	33.125	-16,0
Frosinone	35.551	32.149	32.683	34.586	36.495	25.779	-29,4
Lazio	329.020	309.619	292.501	283.695	298.618	262.959	-11,9
ITALIA	3.236.009	3.033.253	3.012.037	2.906.883	2.755.472	2.581.528	-6,3

Fonte: Elaborazione dati ISTAT

Da sempre il commercio con l'estero rappresenta una variabile importante per l'economia italiana. Per quanto riguarda la provincia di Viterbo, finalmente torna il segno positivo nell'export provinciale +2,3%, dopo tre anni di segno meno. Dal 2012 al 2015 l'andamento delle esportazioni provinciali è sempre stato positivo: nel 2012 (+19,8%), nel 2013 (+5,1%), nel 2014 (+14,4%) e nel 2015 (+13,8%). Poi nel 2016 si è passati a -4,4%, nel 2017 a -3,4% e nel 2018 -8%. Anche le importazioni la Tuscia sono cresciute nell'ultimo anno, +1,7% un aumento che, seppur peggiori la bilancia dei pagamenti, può essere un segnale anticipatore di un aumento dei consumi ma anche della produzione, considerando che una buona parte di questi prodotti sono materie prime o intermedie.

Andamento delle esportazioni nelle province laziali, nel Lazio ed in Italia nel 2019 e nel 2018 (Valori in €)			
	2019	2018	Variazione % 2019/2018
Viterbo	371.634.439	363.179.283	2,3
Rieti	383.441.447	360.401.710	6,4
Roma	10.436.993.742	9.275.609.577	12,5
Latina	7.807.859.793	6.389.214.079	22,2
Frosinone	7.600.317.605	6.680.941.396	13,8
Lazio	26.600.247.026	23.069.346.045	15,3
ITALIA	475.848.364.017	465.325.415.456	2,3
<i>Viterbo/Lazio</i>	<i>1,4</i>	<i>1,6</i>	
<i>Lazio/ITALIA</i>	<i>5,6</i>	<i>5,0</i>	

Fonte: Elaborazione CCIAA Viterbo su dati ISTAT

Andamento delle importazioni nelle province laziali, nel Lazio ed in Italia nel 2019 e nel 2018 (Valori in €)			
	2019	2018	Variazione % 2019/2018
Viterbo	304.249.673	299.212.807	1,7
Rieti	302.956.454	271.480.332	11,6
Roma	21.365.946.545	21.771.442.804	-1,9
Latina	7.074.240.046	6.836.908.816	3,5
Frosinone	7.778.774.723	7.221.978.965	7,7
Lazio	36.826.167.441	36.401.023.724	1,2
ITALIA	422.914.358.827	426.045.675.802	-0,7
<i>Viterbo/Lazio</i>	<i>0,8</i>	<i>0,8</i>	
<i>Lazio/ITALIA</i>	<i>8,7</i>	<i>8,5</i>	

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT

Nella provincia di Viterbo, i depositi bancari hanno registrato una crescita piuttosto costante negli ultimi anni, segnando un +1,2% nel 2015, +5,7% nel 2016 e +2% nel 2017 e +0,9% nel 2018. Anche nel 2019 continua questa tendenza, anzi la crescita aumenta e si attesta ad un +4,5%. Al contrario nella Regione Lazio l'ammontare dei depositi è diminuito nell'ultimo anno dell'1,7% mentre per l'intero Paese si è registrata una crescita del 4,2%.

Diversamente dai depositi, gli impieghi bancari hanno registrato nella provincia di Viterbo un graduale ridimensionamento, seguendo una dinamica altalenante che ha parzialmente seguito anche l'economia nazionale. L'ammontare dei finanziamenti del sistema bancario dopo una diminuzione consistente evidenziata fin dal 2010, ha successivamente registrato un'inversione di tendenza nel 2015 mettendo a segno una crescita complessiva degli impieghi del 3,1%. Mentre nel 2016 e nel 2017 ha evidenziato nuovamente una riduzione, rispettivamente -0,9% nel 2016 e -0,4% nel 2017 ed addirittura -5% nel 2018. Nel 2019 si registra ancora una riduzione dei prestiti in generale, -2,6%, e soprattutto a sfavore delle imprese la riduzione è stata ancora più consistente, -6,6%, seguendo una dinamica negativa a livello nazionale (-6,7%) e regionale -6,8%. Anche gli altri settori, che comunque hanno un'incidenza molto relativa, subiscono un credit crunch con una riduzione del 2,6%. Al contrario aumenta il volume degli impieghi per le famiglie che crescono dell'1% circa rispetto agli impieghi del 2018.

Parlando di rischiosità del credito si fa riferimento alle sofferenze bancarie, definite come "credito la cui totale riscossione non è certa (per le banche e gli intermediari finanziari che hanno erogato il finanziamento) poiché i soggetti debitori si trovano in stato d'insolvenza (anche non accertato giudizialmente) o in situazioni sostanzialmente equiparabili".

Tra il 2018 ed il 2019 si è registrato un decremento delle sofferenze bancarie che denota una diminuzione della rischiosità del credito, e la minore difficoltà delle imprese e delle famiglie a far fronte agli impegni finanziari assunti relativa soprattutto ad una più attenta selezione da parte degli Istituti bancari.

Dal 2013 al 2016 le sofferenze bancarie nella provincia di Viterbo sono sempre aumentate seguendo una dinamica che ha caratterizzato l'intera economia nazionale, a partire dal 2017 è iniziata una discesa di questa variabile a seguito anche dell'aumento delle cessioni dei crediti deteriorati da parte delle Banche. Focalizzando l'attenzione sull'ultimo anno la diminuzione delle sofferenze a Viterbo (-16,1%) è stato inferiore rispetto a quanto avvenuto nelle altre province del Lazio e anche a quanto registrato a livello nazionale (-29,6%).

Nel corso dell'ultimo anno, tale diminuzione ha riguardato in maniera più forte le famiglie -36,3% piuttosto che le imprese con valori più decisi per quanto riguarda le attività manifatturiere (-10,3%) e i servizi (-7,8%), mentre sono invariate le costruzioni.

Nel delineare il comportamento e la tendenza di questo settore nella provincia di Viterbo, possiamo innanzitutto cominciare ad analizzare i dati relativi ai principali indicatori turistici per il 2019. Da essi emerge come la provincia di Viterbo evidenzia un buon posizionamento nella graduatoria nazionale delle province per quanto riguarda la presenza media, attestandosi in 38ma posizione con un rapporto presenze/arrivi pari ad una media di 3,9 giorni di presenza, un dato superiore rispetto alla media italiana ferma a 3,3.

Tab. 1 - I principali indicatori turistici della provincia di Viterbo (2019; valori %)

Percentuale				Percentuale			
Indice di internazionalizzazione turistica (arrivi stranieri / totale arrivi)							
Viterbo	21	ITALIA	49				
Indice di permanenza media (presenze / arrivi)							
Viterbo	3,9	ITALIA	3,3				
Indice di qualità alberghiera (alberghi 4-5 stelle / totale alberghi)							
Viterbo	23	ITALIA	20,2				
Indice di concentrazione turistica (arrivi /popolazione)							
Viterbo	102	ITALIA	218				

Fonte: Elaborazione CCIAA su dati Istat

Tab. 2 - Arrivi e presenze nel complesso degli esercizi ricettivi nelle province laziali, nel Lazio ed in Italia (2019; valori assoluti)

	Arrivi Italiani	Presenze Italiani	Arrivi Stranieri	Presenze Stranieri	Arrivi Totali	Presenze Totali
Frosinone	265.058	611.316	172.658	438.507	437.716	1.049.823
Latina	544.167	1.990.416	82.336	223.363	626.503	2.213.779
Rieti	42.476	87.035	11.210	20.396	53.686	107.431
Roma	3.584.450	10.963.218	7.831.864	23.442.893	11.416.314	34.406.111
Viterbo	255.194	985.481	68.193	266.630	323.387	1.252.111
LAZIO	4.691.345	14.637.466	8.166.261	24.391.789	12.857.606	39.029.255
ITALIA	66.371.433	216.076.587	65.010.220	220.662.684	131.381.653	436.739.271

Fonte: Elaborazione CCIAA su dati Istat

Andando ad analizzare lo stato di salute congiunturale del settore turismo nella Tuscia, innanzitutto va rilevato come, da oramai diversi anni, si assista ad una crescita del settore, sia in termini di offerta, sia e soprattutto in termini di domanda.

Facendo un'analisi di medio-lungo periodo è evidente come il numero delle strutture ricettive abbia assecondato il trend crescente di attrattività del territorio. Il numero di strutture operanti nella Tuscia è passato dalle 759 del 2013 alle 1.268 del 2019, con un aumento percentuale consistente pari al 67,1%. Questo trend è stato solo lievemente assecondato dalle strutture alberghiere che hanno visto aumentare la loro presenza appena del 5,6%. Il vero e proprio boom, che fa seguito comunque ad un altro periodo importante di crescita, riguarda le strutture complementari che dal 2013 al 2019 hanno visto aumentare il numero complessivo del 77,1%, andando a completare un'offerta che risulta, però, carente per una provincia che si candida a diventare un polo di attrazione turistico. Certo tutto ciò va rivisto alla luce della contestuale emergenza epidemiologica.

ELEMENTI DI CARATTERE NORMATIVO

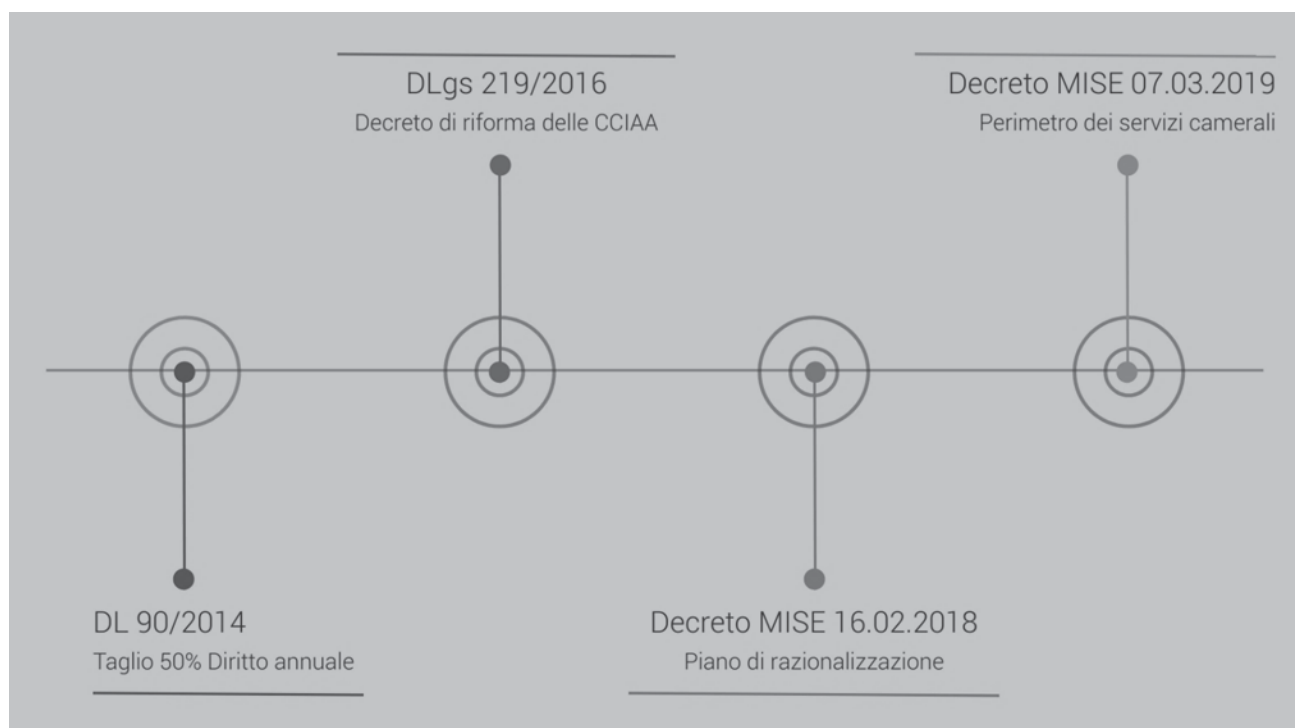
Gli anni trascorsi si sono caratterizzati per una profonda transizione e rivisitazione delle CCIAA e delle loro attribuzioni e competenze. In particolare, il percorso di riforma ha visto, tra le altre cose, un processo di riordino delle funzioni, delle circoscrizioni territoriali e del finanziamento.

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

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

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

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



3.1. PIANIFICAZIONE TRIENNALE E ANNUALE. OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI

AMBITO STRATEGICO COMPETITIVITA' DELL'ENTE						PESO 30%				
Obiettivo Strategico GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENZA IN GENERALE SUI SERVIZI EROGATI DALL'ENTE CAMERALE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
1A 10S	Raggiungimento di un grado di soddisfazione dell'utenza in generale sui servizi erogati dall'Ente camerale nella misura di almeno l'80%	Grado di soddisfazione rilevato	qualità	Percentuale	Rilevazione camerale	98,7%	+/- 5%	> 80%	> 80%	> 80%
Obiettivo Strategico INCIDENZA DEGLI ONERI DI FUNZIONAMENTO SUGLI ONERI CORRENTI										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
1A 20S	Riduzione del tasso di incidenza degli oneri di funzionamento sugli oneri correnti nella misura del 5% rispetto al dato 2014	Oneri funzionamento/oneri correnti	Economicità	Percentuale	Contabilità	23,22%	+/- 5%	≤23,87%	≤23,87%	≤23,87%
Obiettivo Strategico PERCENTUALE DI INCASSO DEL DIRITTO ANNUALE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023

1A 30S	Tasso di incremento della riscossione del diritto annuale rispetto al dato 2014	Totale diritto annuale incassato al 31.12 al netto di interessi e delle sanzioni/Voce di conto economico: A1 diritto annuale al netto del valore degli interessi e delle sanzioni		Economicità	Percentuale	Contabilità	65,88%	+/- 5%	≥78,87%	≥78,87%	≥78,87%	
RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE							€ 20.000,00					
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo		Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
1A 1OP	Comunicazione e trasparenza	1A 1OP.1	Rilevazione dell’indice di gradimento dei servizi camerali in presenza	Realizzazione attività		Output	Data	Staff stampa e PID	n.d.		31.12.2021	20%
		1A 1OP.2	Rilevazione sul portale www.vt.camcom.it dell’indice di gradimento delle singole pagine con cadenza semestrale	Realizzazione attività		Output	Data	Staff stampa e PID	n.d.		30.06.2021 31.12.2021	20%
		1A 1OP.3	Realizzazione di un’iniziativa di presentazione dei servizi offerti agli stakeholders nell’ambito della giornata della Trasparenza	Realizzazione attività		Output	Data	Indicatore trrsversale	Attività realizzata		30.06.2021	15%
1A 2OP	Promozione dell’efficienza e semplificazione dei processi interni	1A 2OP.1	Analisi di tutte le posizioni debitorie attive al 31.12.2020 relative al Diritto annuale ed attivazione delle azioni di recupero nell’ambito del progetto promosso da Unioncamere	Realizzazione attività		Economicità	Data	Registro imprese	Attività realizzata per le posizioni debitorie al 31.12.2019		31.12.2021	25%
		1A 2OP.2	Consegna del ruolo diritto annuale 2018 entro ottobre 2021	Realizzazione attività		Output	Data	Registro imprese	Attività realizzata per ruoli precedenti		31.10.2021	20%
Totale 100%												
AMBITO STRATEGICO O COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO PESO 35%												
Obiettivo Strategico PRATICHE SUAP TELEMATICHE												
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo			Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2B 40S	Tasso di incremento delle pratiche SUAP telematiche rispetto al 2014	Numero pratiche SUAP telematiche presentate anno nn/Numero pratiche SUAP telematiche anno 2014			Output	Percentuale	Rilevazione camerale	100%	+/- 5%	≥100%	≥100%	≥100%

Obiettivo Strategico	FLUSSO TURISTICO PROVINCIALE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2C 50S	Incremento del 20% del flusso turistico provinciale rispetto al dato dell'anno 2013	Flusso turistico nella città di Viterbo rilevato dall'ISTAT	Outcome	Valore assoluto	ISTAT	235.238	+/- 5%-	≥243.442	≥243.442	≥243.442
Obiettivo Strategico	DURATA MEDIA PRESENZA TURISTI									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2C 60S	Incremento della durata media presenza turisti nella città di Viterbo del 20% rispetto al dato dell'anno 2013	Durata presenza media turisti nella città di Viterbo in giorni	Outcome	Valore assoluto	ISTAT	5,61	+/- 5%-	≥5,88	≥5,88	≥5,88
Obiettivo Strategico	FATTURATO IMPRESE LICENZIATARIE DEL MARCHIO COLLETTIVO TUSCIA VITERBESE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2C 70S	Incremento medio del 20% del fatturato delle imprese licenziatricie del Marchio Collettivo Tuscia Viterbese rispetto al dato del 2013	Fatturato nn panel imprese licenziatricie Marchio Collettivo Tuscia Vitebese/Fatturato 2013 panel imprese licenziatricie Marchio Collettivo Tuscia Vitebese	Outcome	Valore assoluto	Registro Imprese	65.255.529€	+/- 5%-	103.180.581,60€	103.180.581,60€	103.180.581,60€
Obiettivo										

Strategico	COINVOLGIMENTO DELLE IMPRESE DEL TESSUTO ECONOMICO LOCALE ALLE INIZIATIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE REALIZZATE DALL'ENTE											
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo			Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2C 80S	Tasso incremento medio del grado di coinvolgimento delle imprese del tessuto economico locale alle iniziative di formazione professionale realizzate dall'Ente rispetto al 31.12.2014	Numero di imprese coinvolte nelle iniziative anno nn/numero di imprese coinvolte nelle iniziative anno 2014			Efficacia	percentuale	Uffici camerali	117,5%	+/- 5%	50%	50%	50%
RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE							€ 276.500,00					
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso	
2B 10P	E-GOV sportello unico attività produttive e fascicolo elettronico di impresa	2B 10P.1	Realizzazione almeno di un seminario tecnico rivolto ad associazioni di categoria e professionisti sull'uso dei servizi telematici ai fini degli adempimenti amministrativi necessari per l'avvio e/o la modifica di un'attività imprenditoriale	Realizzazione attività	output	Valore assoluto	Registro imprese	n.d.	+/- 5%	≥1	5%	
2C 10P	Punto Impresa Turismo e Cultura	2C 10P.1	Realizzazione di almeno 2 iniziative formative	Numero iniziative formative realizzate	output	Valore assoluto	Marketing e placement	4	+/- 5%	≥2	7%	
		2C 10P.2	Coinvolgimento di almeno 200 stakeholders (di cui almeno 50 imprese) nelle iniziative di supporto e promozione del turismo (formazione, statistiche + eventi)	Numero imprese coinvolte nell'iniziative	output	Valore assoluto	Marketing e placement	491 (di cui n. 243 imprese)	+/- 5%	≥200 (di cui almeno 50 imprese)	12%	
		2C 10P.3	Realizzazione di almeno 1 iniziativa di incentivazione del turismo lento	Realizzazione attività	output	Valore assoluto	Marketing e placement	n.d.	+/- 5%	≥1	10%	
		2C 10P.4	Messa in linea, entro il primo trimestre 2021, dell'app correlata al sito "TusciaFood" per il servizio di food delivery	Realizzazione attività	output	Data	Marketing e placement	n.d.		31.03.2021	12%	
		2C 10P.5	Individuazione di almeno 50 imprese interessate ad aderire alla piattaforma	Numero imprese aderenti alla piattaforma	output	Valore assoluto	Marketing e placement	n.d.	+/- 5%	≥50	12%	

		2C 1OP.6	Realizzazione e gestione di pacchetti turistici ed iniziative di commercializzazione che coinvolgono il 100% delle imprese aderenti al progetto Tuscia Experience	Realizzazione attività	output	Data	Marketing e placement	n.d.		31.12.2021	12%
		2C 1OP.7	Realizzazione di una iniziativa turistica diretta a promuovere tutte le specialità sportive del progetto "Tuscia Sport&Leisure	Realizzazione attività	output	Data	Marketing e placement	n.d.		31.12.2021	12%
2D 1OP	Servizi di Orientamento al lavoro e alle Professioni	2D 1OP.1	Coinvolgimento di almeno 150 imprese contattate e monitorate nelle azioni della Rete nazionale dei Servizi per le Politiche Attive del lavoro ed in attività di alternanza	Numero imprese coinvolte	output	Valore assoluto	Staff Statistica, Studi e Ricerche	573	+/- 5%	≥150	5%
		2D 1OP.2	Pubblicazione di almeno 5 articoli sul Tavolo Digitale	Numero pubblicazioni realizzate	output	Valore assoluto	Azienda Speciale	n.d.	+/- 5%	≥5	5%
2E 1OP	Osservatorio Economico Provinciale	2E 1OP.2	Realizzazione del Rapporto Economico provinciale entro luglio 2021	Realizzazione attività	output	Data	Staff Statistica, Studi e Ricerche	Attività realizzata entro il termine previsto		31.07.2021	8%
Totale 100%											
AMBITO STRATEGICO COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE PESO 35%											
Obiettivo Strategico	FATTURATO EXPORT PROVINCIALE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo		Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 9OS	Incremento del 15% del fatturato export provinciale rispetto al dato dell'anno 2013	Fatturato export provinciale anno nn rilevato dall'ISTAT/Fatturato export provinciale anno 2013 rilevato dall'ISTAT		outcome	Valore assoluto	ISTAT	359.992.604€	+/- 5%	374.839.792 €	374.839.792 €	374.839.792 €
Obiettivo Strategico	NUMERO IMPRESE ADERENTI AL SISTEMA DI CERTIFICAZIONI DOP E IGP										

Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 10OS	Incremento del 15% delle imprese aderenti al sistema delle certificazioni DOP e IGP rispetto all’anno 2014	Indicatore non più rilevabile a seguito della completa e definitiva dismissione dell’Organismo di Certificazione avvenuta nel 2019	Indicatore non più rilevabile a seguito della completa e definitiva dismissione dell’Organismo di Certificazione avvenuta nel 2019							
Obiettivo Strategico	IMPRESE GIOVANILI E FEMMINILI ISCRITTE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 11OS	Tasso incremento delle imprese giovanili e femminili iscritte nel Registro delle imprese rispetto al dato del 31.12.2014	Numero imprese giovanili e femminili iscritte al 31.12.nn/Numero imprese giovanili e femminili iscritte al 31.12.2014	outcome	Percentuale	Registro Imprese	12%	+/- 5%	15%	15%	15%
Obiettivo Strategico	NUMERO CONTRATTI DI RETE ISCRITTI NEL REGISTRO DELLE IMPRESE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 12OS	Tasso di incremento numero dei contratti di rete iscritti nel registro delle imprese rispetto al dato del 31.12.2014	Numero contratti di rete iscritti al 31.12.nn/numero contratti di rete iscritti al 31.12.2014	output	Percentuale	Registro Imprese	487,89%	+/- 5%	100%	100%	100%
Obiettivo Strategico	NUMERO IMPRESE COINVOLTE NELLE INIZIATIVE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE REALIZZATE DALL’ENTE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di	Fonte dei dati	Ultimo dato	Livello di	Target	Target	Target

				misura		disponibile	tolleranza	2021	2022	2023	
3A 13OS	Tasso di incremento del numero di imprese coinvolte nelle iniziative di internazionalizzazione realizzate dall’Ente rispetto al 2014	Numero imprese coinvolte nell’anno nn/numero imprese coinvolte nel 2014	output	Percentuale	Uffici camerali	158,82%	+/- 5%	100%	100%	100%	
Obiettivo Strategico	LIVELLO DI DIFFUSIONE DEL SERVIZIO DI CONCILIAZIONE/MEDIAZIONE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023	
3B 14OS	Tasso di incremento del livello di diffusione del servizio di conciliazione/mediazione rispetto al dato del 2014	(Numero domande di conciliazione/mediazione anno nn/Numero imprese registrate al 31.12.n-1)/ (Numero domande di conciliazione/mediazione anno 2014/Numero imprese registrate al 31.12.2014)	output	Percentuale	Ufficio Regolazione del mercato	0,76%	+/- 5%	10%	10%	10%	
RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE						€ 281.500,00					
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
3A1 OP	Sportello Impresa	3A1 OP.1	Coinvolgimento di almeno 80 utenti nelle attività dello Sportello	Numero utenti coinvolti	output	Valore assoluto	Marketing e placement	n.d.	-+/- 5%	≥80	7%
3 A2 OP	Internazionalizzazione	3A2 OP.1	Realizzazione di almeno 2 percorsi info/formativi	Numero percorsi realizzati	output	Valore assoluto	Marketing placement	n.d.	-+/- 5%	≥2	10%
		3A2 OP.2	Attivazione del servizio di stampa in azienda dei certificati di origine in almeno 3 imprese in possesso dei requisiti	Numero imprese coinvolte nell’attivazione della stampa in azienda dei certiftici di origine	output	Valore assoluto	Marketing placement	n.d.	-+/- 5%	≥3	5%
3A4 OP	Punto Impresa Digitale	3A4	Coinvolgimento di almeno 80 imprese nelle attività formative, informative e	Numero imprese coinvolte	output	Valore assoluto	Staff stampa	196	-+/- 5%	≥80	7%

		OP.1	di supporto				e PID				
		3A4 OP.2	Emanazione di un bando per l'erogazione di voucher alle imprese	Realizzazione attività	output	Valore assoluto	Staff stampa e PID	1	+/- 5%	1	10%
		3A4 OP.3	Erogazione di voucher per almeno 15 imprese	Numero di voucher erogati	output	Valore assoluto	Staff stampa e PID	33	+/- 5%	≥15	8%
		3A4 OP.4	Realizzazione di almeno 5 giornate formative	Numero giornate formative	Output	Valore assoluto	Staff stampa e PID	13	+/- 5%	≥5	8%
3A5 OP	Sviluppo e qualificazione aziendale dei prodotti	3A5 OP.1	Elaborazione o revisione di almeno un disciplinare di produzione o erogazione servizi Marchio Collettivo Tuscia Viterbese	Numero elaborazioni o revisioni	output	Valore assoluto	Azienda Speciale	1	+/- 5%	≥1	5%
		3A5 OP.2	Inserimento di almeno 10 nuove licenze o affiliazioni (punti vendita) al Marchio Collettivo Tuscia Viterbese	Numero nuove licenze o affiliazioni	output	Valore assoluto	Azienda Speciale	14	+/- 5%	≥10	5%
		3A5 OP.3	Almeno 50 verifiche tra nuovi richiedenti la licenza d'uso e l'affiliazione (punti vendita) al marchio Collettivo Tuscia Viterbese	Numero verifiche tra licenziatari e affiliati	output	Valore assoluto	Azienda Speciale	50	+/- 5%	≥50	5%
		3A5 OP.4	Realizzazione di un catalogo di presentazione del territorio, delle imprese e dei prodotti a Marchio Tuscia viterbese	Realizzazione attività	output	Data	Marketing e Placement	n.d.		31.12.2021	5%
		3A5 OP.5	Selezione e coinvolgimento di almeno 30 imprese enogastronomiche a Marchio tuscia Viterbese nel progetto di promozione B2B e coinvolgimento di almeno 150 professionisti del settore enogastronomico	Numero imprese coinvolte nel B2B	output	Valore assoluto	Marketing e placement	n.d.	+/- 5%	≥30	10%
3B1 OP	Tutela della proprietà industriale	3B1 OP.1	Coinvolgimento di almeno 50 utenti nelle attività dello sportello on line	Numero utenti coinvolti	output	Valore assoluto	Tutela del consumatore e dell'impresa	n.d.	+/- 5%	≥50	5%
3B2 OP	Vigilanza del mercato	3B2 OP.1	Realizzazione di almeno 1 ispezione per: DPI, prodotti elettrici, giocattoli, altri prodotti codice consumo	Numero ispezioni realizzate	output	Valore assoluto	Vigilanza e sicurezza dei prodotti	n.d.	+/- 5%	≥1 per ogni categoria	5%

3B2 OP	Vigilanza su strumenti di misura metrologici	3B2 OP.4	Realizzazione di almeno 30 controlli per verifiche strumenti metrici	Numero strumenti controllati	output	Valore assoluto	Vigilanza e sicurezza dei prodotti	n.d.	+/- 5%	≥30	5%
Totale 100%											

Indicatore	Algoritmo di calcolo	Target 2021
Indicatore sintetico di Ente	Media dei valori del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi	≥95%

3.2. PROGRAMMAZIONE ANNUALE. GLI OBIETTIVI OPERATIVI DI AREA

PERFORMANCE AREA 0: SEGRETARIO GERERALE E UFFICI DI STAFF										
AMBITO STRATEGICO COMPETITIVITA' DELL'ENTE										PESO 30%
Obiettivo Strategico GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENZA IN GENERALE SUI SERVIZI EROGATI DALL'ENTE CAMERALE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
1A 1OS	Raggiungimento di un grado di soddisfazione dell'utenza in generale sui servizi erogati dall'Ente camerale nella misura di almeno l'80%	Grado di soddisfazione rilevato	qualità	Percentuale	Rilevazione camerale	98,7%	+/- 5%	> 80%	> 80%	> 80%
Obiettivo Strategico INCIDENZA DEGLI ONERI DI FUNZIONAMENTO SUGLI ONERI CORRENTI										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
1A 2OS	Riduzione del tasso di incidenza degli oneri di funzionamento sugli oneri correnti nella misura del 5% rispetto al dato 2014	Oneri funzionamento/oneri correnti	Economicità	Percentuale	Contabilità	23,22%	+/- 5%	≤23,87%	≤23,87%	≤23,87%
Obiettivo Strategico PERCENTUALE DI INCASSO DEL DIRITTO ANNUALE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
1A 3OS	Tasso di incremento della riscossione del diritto annuale rispetto al dato 2014	Totale diritto annuale incassato al 31.12 al netto di interessi e delle sanzioni/Voce di conto economico: A1 diritto annuale al netto del valore	Economicità	Percentuale	Contabilità	65,88%	+/- 5%	≥78,87%	≥78,87%	≥78,87%

		degli interessi e delle sanzioni										
RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE							€ 20.000,00					
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso	
1A 1OP	Comunicazione e trasparenza	1A 1OP.1	Rilevazione dell'indice di gradimento dei servizi camerali in presenza	Realizzazione attività	Output	Data	Staff stampa e PID	n.d.		31.12.2021	20%	
		1A 1OP.2	Rilevazione sul portale www.vt.camcom.it dell'indice di gradimento delle singole pagine con cadenza semestrale	Realizzazione attività	Output	Data	Staff stampa e PID	n.d.		30.06.2021 31.12.2021	25%	
		1A 1OP.3	Realizzazione di un'iniziativa di presentazione dei servizi offerti agli stakeholders nell'ambito della giornata della Trasparenza	Realizzazione attività	Output	Data	Rilevazione camerale	Attività realizzata		30.06.2021	15%	
1A 2OP	Promozione dell'efficienza e semplificazione dei processi interni	1A 2OP.1	Analisi di tutte le posizioni debitorie attive al 31.12.2020 ed attivazione delle azioni di recupero nell'ambito del progetto promosso da Unioncamere	Realizzazione attività	Economicità	Data	Registro imprese	Attività realizzata per le posizioni debitorie al 31.12.2019		31.12.2021	25%	
		1A 2OP.2	Consegna del ruolo diritto annuale 2018 entro ottobre 2021	Realizzazione attività	Output	Data	Registro imprese	Attività realizzata per ruoli precedenti		31.10.2021	15%	
Totale 100%												
AMBITO STRATEGICO O COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO PESO 35%												
Obiettivo Strategico PRATICHE SUAP TELEMATICHE												
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo			Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2B 4OS	Tasso di incremento delle pratiche SUAP telematiche rispetto al 2014	Numero pratiche SUAP telematiche presentate anno nn/Numero pratiche SUAP telematiche anno 2014			Output	Percentuale	Rilevazione camerale	100%	+/- 5%	≥100%	≥100%	≥100%
Obiettivo Strategico FLUSSO TURISTICO PROVINCIALE												
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo			Tipologia	Unità di	Fonte dei dati	Ultimo dato	Livello di	Target	Target	Target

				misura		disponibile	tolleranza	2021	2022	2023
2C 50S	Incremento del 20% del flusso turistico provinciale rispetto al dato dell'anno 2013	Flusso turistico nella città di Viterbo rilevato dall'ISTAT	Outcome	Valore assoluto	ISTAT	235.238	+/- 5%-	≥243.442	≥243.442	≥243.442
Obiettivo Strategico	DURATA MEDIA PRESENZA TURISTI									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2C 60S	Incremento della durata media presenza turisti nella città di Viterbo del 20% rispetto al dato dell'anno 2013	Durata presenza media turisti nella città di Viterbo in giorni	Outcome	Valore assoluto	ISTAT	5,61	+/- 5%-	≥5,88	≥5,88	≥5,88
Obiettivo Strategico	OS2.4 FATTURATO IMPRESE LICENZIATARIE DEL MARCHIO COLLETTIVO TUSCIA VITERBESE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2C 70S	Incremento medio del 20% del fatturato delle imprese licenziatricie del Marchio Collettivo Tuscia Viterbese rispetto al dato del 2013	Fatturato nn panel imprese licenziatricie Marchio Collettivo Tuscia Vitebese/Fatturato 2013 panel imprese licenziatricie Marchio Collettivo Tuscia Vitebese	Outcome	Valore assoluto	Registro Imprese	65.255.529€	+/- 5%-	103.180.581,60€	103.180.581,60€	103.180.581,60€
Obiettivo Strategico	OS2.5 COINVOLGIMENTO DELLE IMPRESE DEL TESSUTO ECONOMICO LOCALE ALLE INIZIATIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE RELAIZZATE DALL'ENTE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023

2C 80S	Tasso incremento medio del grado di coinvolgimento delle imprese del tessuto economico locale alle iniziative di formazione professionale realizzate dall'Ente rispetto al 31.12.2014	Numero di imprese coinvolte nelle iniziative anno nn/numero di imprese coinvolte nelle iniziative anno 2014			Efficacia	percentuale	Uffici camerali	117,5%	+/- 5%	50%	50%	50%	
RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE							€ 41.000,00						
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso		
2B 1OP	E-GOV sportello unico attività produttive e fascicolo elettronico di impresa	2B 1OP.1	Realizzazione almeno di un seminario tecnico rivolto ad associazioni di categoria e professionisti sull'uso dei servizi telematici ai fini degli adempimenti amministrativi necessari per l'avvio e/o la modifica di un'attività imprenditoriale	Realizzazione attività	output	Valore assoluto	Registro imprese	n.d.	+/- 5%	≥1	35%		
2D 1OP	Servizi di Orientamento al lavoro e alle Professioni	2D 1OP.1	Coinvolgimento di almeno 150 imprese contattate e monitorate nelle azioni della Rete nazionale dei Servizi per le Politiche Attive del lavoro ed in attività di alternanza	Numero imprese coinvolte	output	Valore assoluto	Staff Statistica, Studi e Ricerche	573	+/- 5%	≥150	30%		
2E 1OP	Osservatorio Economico Provinciale	2E 1OP.2	Realizzazione del Rapporto Economico provinciale entro luglio 2021	Realizzazione attività	output	Data	Staff Statistica, Studi e Ricerche	Attività realizzata entro il termine previsto		31.07.2021	35%		
Totale 100%													
AMBITO STRATEGICO COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE PESO 35%													
Obiettivo Strategico	FATTURATO EXPORT PROCINZIALE												
Nr	Indicatore Strategico			Algoritmo di calcolo		Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023

3A 90S	Incremento del 15% del fatturato export provinciale rispetto al dato dell'anno 2013	Fatturato export provinciale anno nn rilevato dall'ISTAT/Fatturato export provinciale anno 2013 rilevato dall'ISTAT	outcome	Valore assoluto	ISTAT	359.992.604€	+/- 5%	374.839.792 €	374.839.792 €	374.839.792 €
Obiettivo Strategico	NUMERO IMPRESE ADERENTI AL SISTEMA DI CERTIFICAZIONI DOP E IGP									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 100S	Incremento del 15% delle imprese aderenti al sistema delle certificazioni DOP e IGP rispetto all'anno 2014	Indicatore non più rilevabile a seguito della completa e definitiva dismissione dell'Organismo di Certificazione avvenuta nel 2019	Indicatore non più rilevabile a seguito della completa e definitiva dismissione dell'Organismo di Certificazione avvenuta nel 2019							
Obiettivo Strategico	IMPRESE GIOVANILI E FEMMINILI ISCRITTE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 110S	Tasso incremento delle imprese giovanili e femminili iscritte nel Registro delle imprese rispetto al dato del 31.12.2014	Numero imprese giovanili e femminili iscritte al 31.12.nn/Numero imprese giovanili e femminili iscritte al 31.12.2014	outcome	Percentuale	Registro Imprese	12%	+/- 5%	15%	15%	15%
Obiettivo Strategico	NUMERO CONTRATTI DI RETE ISCRITTI NEL REGISTRO DELLE IMPRESE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 120S	Tasso di incremento numero dei contratti di rete iscritti nel registro delle imprese rispetto al dato del 31.12.2014	Numero contratti di rete iscritti al 31.12.nn/numero contratti di rete iscritti al 31.12.2014	output	Percentuale	Registro Imprese	487,89%	+/- 5%	100%	100%	100%

Obiettivo Strategico	NUMERO IMPRESE COINVOLTE NELLE INIZIATIVE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE REALIZZATE DALL'ENTE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023	
3A 13OS	Tasso di incremento del numero di imprese coinvolte nelle iniziative di internazionalizzazione realizzate dall'Ente rispetto al 2014	Numero imprese coinvolte nell'anno nn/numero imprese coinvolte nel 2014	output	Percentuale	Uffici camerali	158,82%	+/- 5%	100%	100%	100%	
Obiettivo Strategico	LIVELLO DI DIFFUSIONE DEL SERVIZIO DI CONCILIAZIONE/MEDIAZIONE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023	
3B 14OS	Tasso di incremento del livello di diffusione del servizio di conciliazione/mediazione rispetto al dato del 2014	(Numero domande di conciliazione/mediazione anno nn/Numero imprese registrate al n-1)/ (Numero domande di conciliazione/mediazione anno 2014/Numero imprese registrate al 31.12.2014)	output	Percentuale	Ufficio Regolazione del mercato	0,76%	+/- 5%	10%	10%	10%	
RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE						€ 236.500,00					
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
3A4 OP	Punto Impresa Digitale	3A4 OP.1	Coinvolgimento di almeno 80 imprese nelle attività formative, informative e di supporto	Numero imprese coinvolte	output	Valore assoluto	Staff stampa e PID	196	+/- 5%	≥80	16%
		3A4 OP.2	Emanazione di un bando per l'erogazione di voucher alle imprese	Realizzazione attività	output	Valore assoluto	Staff stampa	1	+/- 5%	1	16%

							e PID				
		3A4 OP.3	Erogazione di voucher per almeno 15 imprese	Numero di voucher erogati	output	Valore assoluto	Staff stampa e PID	33	+/- 5%	15	30%
		3A4 OP.4	Realizzazione di almeno 5 giornate formative	Numero giornate formative	Output	Valore assoluto	Staff stampa e PID	13	+/- 5%	≥5	20%
3A6.OP	Creainnovation	3A6 OP. 1	Chiusura e rendicontazione del progetto Creainnovation entro il mese di aprile	Realizzazione attività	output	Data	Staff Affari generali programmazione e controllo	n.d.		30.04.2021	18%
Totale											100%

Indicatore	Algoritmo di calcolo	Target 2021
Indicatore sintetico di Area 0	Media dei valori del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi	≥95%

PERFORMANCE AREA 1: dell'Area Servizi Amministrativi, Servizi alle Imprese, Marketing ed Internazionalizzazione, tutela del Mercato

AMBITO STRATEGICO COMPETITIVITA' DELL'ENTE										
Obiettivo Strategico GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENZA IN GENERALE SUI SERVIZI EROGATI DALL'ENTE CAMERALE										PESO 30%
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
1A 10S	Raggiungimento di un grado di soddisfazione dell'utenza in generale sui servizi erogati dall'Ente camerale nella misura di almeno l'80%	Grado di soddisfazione rilevato	qualità	Percentuale	Rilevazione camerale	98,7%	+/- 5%	> 80%	> 80%	> 80%
Obiettivo Strategico INCIDENZA DEGLI ONERI DI FUNZIONAMENTO SUGLI ONERI CORRENTI										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
1A 20S	Riduzione del tasso di incidenza degli oneri di funzionamento sugli oneri correnti nella misura del 5% rispetto al dato 2014	Oneri funzionamento/oneri correnti	Economicità	Percentuale	Contabilità	23,22%	+/- 5%	≤23,87%	≤23,87%	≤23,87%
Obiettivo Strategico PERCENTUALE DI INCASSO DEL DIRITTO ANNUALE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
1A 30S	Tasso di incremento della riscossione del diritto annuale rispetto al dato 2014	Totale diritto annuale incassato al 31.12 al netto di interessi e delle sanzioni/Voce di conto economico: A1 diritto annuale al netto del valore degli interessi e delle sanzioni	Economicità	Percentuale	Contabilità	65,88%	+/- 5%	≥78,87%	≥78,87%	≥78,87%
RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE						€ 0				

Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso	
1A 1OP.1	Attività correlate agli adempimenti propedeutici all'accorpamento	1A 1OP.1.1	Gestione delle attività entro il primo trimestre del 2021	Realizzazione attività	Output	Data	Ufficio Bilancio	n.d.		31.03.2021	35%	
1A 2OP.1	Messa a regime delle attività di contabilizzazione entrate correlate all'entrata in vigore di PAGO PA	1A 2OP.1.1	Messa a regime entro il 30.04.2021	Realizzazione attività	Output	Data	Ufficio Bilancio	n.d.		30.04.2021	5%	
1A 3OP.1	Piano dei fabbisogni anno 2021	1A 3OP.1.1	Attuazione del Piano entro l'anno	Realizzazione attività	Output	Data	Ufficio Risorse Umane e Alternanza scuola lavoro	n.d.		31.12.2021	5%	
1A5OP.1	Attività correlate agli adempimenti propedeutici all'accorpamento	1A 5OP.1.1	Gestione delle attività entro il primo trimestre del 2021	Realizzazione attività	otput	Data	Ufficio Risorse Umane e Alternanza scuola lavoro	n.d		31.3.2021	20%	
1A6OP.1	Attività correlate agli adempimenti propedeutici all'accorpamento	1A6OP.1	Gestione delle attività entro il primo trimestre del 2021	Realizzazione attività	output	Data	Ufficio Provveditorato	n.d.		31.3.32021	25%	
1A 7OP.1	Dismissione beni mobili	1A 7OP.1.1	Gestione delle procedure entro il I semestre	Realizzazione attività	Output	Data	Ufficio Provveditorato	n.d.		31.06.2021	10%	
Totale 100%												
AMBITO STRATEGICO O COMPETITIVITA' DEL TERROTORIO										PESO 35%		
Obiettivo Strategico	PRATICHE SUAP TELEMATICHE											
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo			Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2B 4OS	Tasso di incremento delle pratiche SUAP telematiche rispetto al 2014	Numero pratiche SUAP telematiche presentate anno nn/Numero pratiche SUAP telematiche anno 2014			Output	Percentuale	Rilevazione camerale	100%	+/- 5%	≥100%	≥100%	≥100%
Obiettivo Strategico	FLUSSO TURISTICO PROVINCIALE											
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo			Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023

2C 50S	incremento del 20% del flusso turistico provinciale rispetto al dato dell'anno 2013	Flusso turistico nella città di Viterbo rilevato dall'ISTAT	Outcome	Valore assoluto	ISTAT	235.238	+/- 5%-	≥243.442	≥243.442	≥243.442
Obiettivo Strategico	DURATA MEDIA PRESENZA TURISTI									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2C 60S	Incremento della durata media presenza turisti nella città di Viterbo del 20% rispetto al dato dell'anno 2013	Durata presenza media turisti nella città di Viterbo in giorni	Outcome	Valore assoluto	ISTAT	5,61	+/- 5%-	≥5,88	≥5,88	≥5,88
Obiettivo Strategico	FATTURATO IMPRESE LICENZIATARIE DEL MARCHIO COLLETTIVO TUSCIA VITERBESE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
2C 70S	Incremento medio del 20% del fatturato delle imprese licenziatrici del Marchio Collettivo Tuscia Viterbese rispetto al dato del 2013	Fatturato nn panel imprese licenziatrici Marchio Collettivo Tuscia Vitebese/Fatturato 2013 panel imprese licenziatrici Marchio Collettivo Tuscia Vitebese	Outcome	Valore assoluto	Registro Imprese	65.255.529€	+/- 5%-	103.180.581,60€	103.180.581,60€	103.180.581,60€
Obiettivo Strategico	COINVOLGIMENTO DELLE IMPRESE DEL TESSUTO ECONOMICO LOCALE ALLE INIZIATIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE RELIZZATE DALL'ENTE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023

2C 80S	Tasso incremento medio del grado di coinvolgimento delle imprese del tessuto economico locale alle iniziative di formazione professionale realizzate dall’Ente rispetto al 31.12.2014	Numero di imprese coinvolte nelle iniziative anno nn/numero di imprese coinvolte nelle iniziative anno 2014		Efficacia	percentuale	Uffici camerali	117,5%	+/- 5%	50%	50%	50%
RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE						€ 235.500,00					
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
2C 10P	Punto Impresa Turismo e Cultura	2C 10P.1	Realizzazione di almeno 2 iniziative formative	Numero iniziative formative realizzate	output	Valore assoluto	Marketing e placement	4	-+/- 5%	≥2	10%
		2C 10P.2	Coinvolgimento di almeno 200 stakeholders (di cui almeno 50 imprese) nelle iniziative di aupporto e promozione del turismo (formazione, statistiche + eventi)	Numero imprese coinvolte nell’iniziative	output	Valore assoluto	Marketing e placement	491 (di cui n. 243 imprese)	-+/- 5%	≥200 (di cui almeno 50 imprese)	12%
		2C 10P.3	Realizzazione di almeno 1 iniziativa di incentivazione del turismo lento	Realizzazione attività	output	data	Marketing e placement	n.d.		31.12.2021	15%
		2C 10P.4	Messa in linea, entro il primo trimestre 2021, dell’app correlata al sito “TusciaFood” per il servizio di food delivery	Realizzazione attività	output	Data	Marketing e placement	n.d.		31.03.2021	11%
		2C 10P.5	Individuazione di almeno 50 imprese interessate ad aderire alla pitattfaorma	NUMro imprese aderenti alla piattaforma	output	Valore assoluto	Marketing e placement	n.d.	-+/- 5%	≥50	12%
		2C 10P.6	Realizzazione e gestione di pacchetti turistici ed iniziative di commercializzazione che coinvolgano il 100% delle imprese aderenti al progetto Tuscia Experience	Realizzazione attività	output	Data	Marketing e placement	n.d.		31.12.2021	20%
		2C 10P.7	Realizzazione di una iniziativa turistica diretta a promuovere tutte le specialità sportive del progetto “Tuscia Sport&Leisure	Realizzazione attività	output	Data	Marketing e placement	n.d.		31.12.2021	15%
2D 10P	Servizi di Orientamento al lavoro e alle Professioni	2D 10P.2	Pubblicazione di almeno 5 articoli sul Tavolo Digitale	Numero pubblicazioni realizzate	output	Valore assoluto	Azienda specisle	n.d.	-+/- 5%	≥5	5%
Totale 100%											
AMBITO STRATEGICO											

COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE											PESO 35%
Obiettivo Strategico	FATTURATO EXPORT PROCINCALE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023	
3A 90S	Incremento del 15% del fatturato export provinciale rispetto al dato dell'anno 2013	Fatturato export provinciale anno nn rilevato dall'ISTAT/Fatturato export provinciale anno 2013 rilevato dall'ISTAT	outcome	Valore assoluto	ISTAT	359.992.604€	+/- 5%	374.839.792 €	374.839.792 €	374.839.792 €	
Obiettivo Strategico	NUMERO IMPRESE ADERENTI AL SISTEMA DI CERTIFICAZIONI DOP E IGP										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023	
3A 100S	Incremento del 15% delle imprese aderenti al sistema delle certificazioni DOP e IGP rispetto all'anno 2014	Indicatore non più rilevabile a seguito della completa e definitiva dismissione dell'Organismo di Certificazione avvenuta nel 2019	Indicatore non più rilevabile a seguito della completa e definitiva dismissione dell'Organismo di Certificazione avvenuta nel 2019								
Obiettivo Strategico	IMPRESE GIOVANILI E FEMMINILI ISCRITTE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE										
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023	
3A 110S	Tasso incremento delle imprese giovanili e femminili iscritte nel Registro delle imprese rispetto al dato del 31.12.2014	Numero imprese giovanili e femminili iscritte al 31.12.nn rispetto al Numero imprese giovanili e femminili iscritte al 31.12.2014	outcome	Percentuale	Registro Imprese	12%	+/- 5%	15%	15%	15%	

Obiettivo Strategico	NUMERO CONTRATTI DI RETE ISCRITTI NEL REGISTRO DELLE IMPRESE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 12OS	Tasso di incremento numero dei contratti di rete iscritti nel registro delle imprese rispetto al dato del 31.12.2014	Numero contratti di rete iscritti al 31.12.nn/numero contratti di rete iscritti al 31.12.2014	output	Percentuale	Registro Imprese	487,89%	+/- 5%	100%	100%	100%
Obiettivo Strategico	NUMERO IMPRESE COINVOLTE NELLE INIZIATIVE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE REALIZZATE DALL'ENTE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3A 13OS	Tasso di incremento del numero di imprese coinvolte nelle iniziative di internazionalizzazione realizzate dall'Ente rispetto al 2014	Numero imprese coinvolte nell'anno nn/numero imprese coinvolte nel 2014	output	Percentuale	Uffici camerali	158,82%	+/- 5%	100%	100%	100%
Obiettivo Strategico	LIVELLO DI DIFFUSIONE DEL SERVIZIO DI CONCILIAZIONE/MEDIAZIONE									
Nr	Indicatore Strategico	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Target 2022	Target 2023
3B 14OS	Tasso di incremento del livello di diffusione del servizio di conciliazione/mediazione rispetto al dato del 2014	(Numero domande di conciliazione/mediazione anno nn/Numero imprese registrate al 31.12.n-1/ (Numero domande di conciliazione/mediazione anno 2014/Numero imprese registrate al 31.12.2014)	output	Percentuale	Ufficio Regolazione del mercato	0,76%	+/- 5%	10%	10%	10%

RISORSE COMPLESSIVAMENTE STANZIATE						€45.000,00					
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	UOC Responsabile	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
3A1 OP	Sportello Impresa	3A1 OP.1	Coinvolgimento di almeno 80 utenti nelle attività dello Sportello	Numero utenti coinvolti	output	Valore assoluto	Marketing e placement	n.d.	-+/- 5%	≥80	5%
3 A2 OP	Internazionalizzazione	3A2 OP.1	Realizzazione di almeno 2 percorsi info/formativi	Numero percorsi realizzati	output	Valore assoluto	Marketing placement	n.d.	-+/- 5%	≥2	10%
		3A2 OP.2	Attivazione del servizio di stampa in azienda dei certificati di origine in almeno 3 imprese in possesso dei requisiti	Numero imprese coinvolte nell'attivazione della stampa in azienda dei certificati di origine	output	Valore assoluto	Marketing placement	n.d.	-+/- 5%	≥3%	10%
3A5 OP	Sviluppo e qualificazione aziendale dei prodotti	3A5 OP.1	Elaborazione o revisione di almeno un disciplinare di produzione o erogazione servizi Marchio Collettivo Tuscia Viterbese	Numero elaborazioni o revisioni	output	Valore assoluto	Azienda Speciale	1	-+/- 5%	≥1	5%
		3A5 OP.2	Inserimento di almeno 10 nuove licenze o affiliazioni (punti vendita) al Marchio Collettivo Tuscia Viterbese	Numero nuove licenze o affiliazioni	output	Valore assoluto	Azienda Speciale	14	-+/- 5%	≥10	5%
		3A5 OP.3	Almeno 50 verifiche tra nuovi richiedenti la licenza d'uso e l'affiliazione (punti vendita) al marchio Collettivo Tuscia Viterbese	Numero verifiche tra licenziatari e affiliati	output	Valore assoluto	Azienda Speciale	50	-+/- 5%	≥50	5%
		3A5 OP.4	Realizzazione di un catalogo di presentazione del territorio, delle imprese e dei prodotti a Marchio Tuscia viterbese	Realizzazione attività	output	Data	Marketing placement	n.d.		31.12.2021	5%
		3A5 OP.5	Selezione e coinvolgimento di almeno 30 imprese enogastronomiche a Marchio tuscia Viterbese nel progetto di promozione B2B e coinvolgimento di almeno 150 professionisti del settore enogastronomico	Numero imprese coinvolte nel B2B	output	Valore assoluto	Marketing placement	n.d.	-+/- 5%	≥30	10%
3B1 OP	Tutela della proprietà industriale	3B1 OP.1	Coinvolgimento di almeno 50 utenti nelle attività dello sportello on line	Numero utenti coinvolti	output	Valore assoluto	Tutela del consumatore e dell'impresa	n.d.	-+/- 5%	≥50	15%
3B2 OP		3B2 OP.1	Realizzazione di almeno 1 ispezione per: DPI, prodotti elettrici, giocattoli, altri prodotti	Numero ispezioni realizzate	output	Valore assoluto	Vigilanza e sicurezza dei	n.d.	-+/- 5%	≥1 per ogni categoria	25%

	Vigilanza del mercato		codice consumo				prodotti				
3B2 OP	Vigilanza su strumenti di misura metrologici	3B2 OP.4	Realizzazione di almeno 30 controlli per verifiche strumenti metrici	Numero strumenti controllati	output	Valore assoluto	Vigilanza e sicurezza dei prodotti	n.d.	+/- 5%	≥30	5%
Totale 100%											

Indicatore	Algoritmo di calcolo	Target 2021
Indicatore sintetico di Area	Media dei valori del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi	≥95%

4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

OBIETTIVI INDIVIDUALI SEGRETARIO GENERALE											
AMBITO STRATEGICO COMPETITIVITA' DELL'ENTE											
PESO 30%											
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di	Fonte dei dati	Ultimo dato	Livello di	Target 2021	Peso

S.1	Benessere organizzativo	S.1.1	Approfondimento aspetti critici emersi dall'indagine di benessere organizzativo realizzata nel 2020	Realizzazione attività	Output	Data	Rilevazione camerale	n.d.		31.12.2021	20%
		S.1.2	Realizzazione indagine grado di soddisfazione lavoro agile	Realizzazione attività	Output	Data	Rilevazione camerale	n.d.		31.12.2021	20%
S.2	Comunicazione e Trasparenza	S.2.2	Livello di compliance sulla trasparenza come da attestazione OIV	Numero requisiti soddisfatti/Numero requisiti verificati da OIV	Efficacia	percentuale	Rilevazione camerale	100%	+/- 5%	≥90%	15%
S.3	Riduzione dell'indice di assenteismo	S.3.1	Riduzione dell'indice di assenteismo	Numero giornate di assenza/giornate totali	Efficienza	percentuale	Rilevazione camerale	7,24%	+/- 5%	7.20%	20%
S.4	Attività finalizzate all'accorpamento	S.4.1	Coordinamento delle attività propedeutiche alla finalizzazione dell'accorpamento con la consorella Camera di reti	Realizzazione attività	Output	Data	Rilevazione camerale	n.d.		31.03.2021	25%

Totale 100%

AMBITO STRATEGICO	COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO	PESO 35%
--------------------------	--------------------------------------	-----------------

Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
S.5	Osservatorio Economico Provinciale	S.5.1	Realizzazione osservatorio economico per Giornata Economia 2020	Realizzazione attività	output	Data	Staff Statistica, Studi e Ricerche	Attività realizzata entro il termine previsto		31.07.2021	100%

100%

AMBITO STRATEGICO	COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE	PESO 35%
--------------------------	-------------------------------------	-----------------

Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
S.6	Coordinamento dell'attività finalizzata alla presentazione o alla partecipazione in partenariato di progetti finanziati dal Fondi Europei dalla Camera o dal Cefas	S.6.1	Preesntazione di progetti o partecipazione in partenariato	Numero progetti presentati o partecipati	output	Valore assoluto	Segretario Generale	n.d.	+/- 5%	≥2	100%

100%

OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTE dell'Area Servizi Amministrativi, Servizi alle Imprese, Marketing ed Internazionalizzazione, tutela del Mercato

AMBITO STRATEGICO	COMPETITIVITA' DELL'ENTE	PESO 30%
--------------------------	---------------------------------	-----------------

Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di	Fonte dei dati	Ultimo dato	Livello di	Target 2021	Peso
-----	---------------------	-----	----------------------	----------------------	-----------	----------	----------------	-------------	------------	-------------	------

						misura		disponibile	tolleranza		
D.1	Benessere organizzativo	D.1.1	Realizzazione indagine grado di soddisfazione lavoro agile	Realizzazione attività	Output	Data	Rilevazione camerale	n.d.		31.12.2021	25%
D.2	Riduzione dell'indice di assenteismo	D.1.2	Riduzione dell'indice di assenteismo	Numero giornate di assenza/giornate totali	Efficienza	percentuale	Rilevazione camerale	7,24%	-+/- 5%	7.20%	10%
D.3	Attività finalizzate all'accorpamento	D.1.3	Coordinamento delle attività propedeutiche alla finalizzazione dell'accorpamento con la consorella Camera di reti	Realizzazione attività	Output	Data	Rilevazione camerale	n.d.		31.03.2021	45%
D.4	Comunicazione e trasparenza	D.4.1	Completamento attività per il miglioramento livello di compliance sezioni amministrazione trasparenza risultate deficitarie nell'ultimo audit realizzato da Si.Camera	Realizzazione attività	Efficacia	Data	Rilevazione camerale	<90%	-+/- 5%	≥90%	20%
Totale 100%											
AMBITO STRATEGICO COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO PESO 35%											
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
D.5	Divulgazione degli incentivi a sostegno dell'imprenditoria femminile ♀	S.5.1	Realizzazione di almeno 1 iniziativa info/formativa	Realizzazione attività	Output	Valore assoluto	Rilevazione camerale	n.d.	-+/- 5%	≥1	100%
100%											
AMBITO STRATEGICO COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE PESO 35%											
Nr.	Obiettivo operativo	Nr.	Indicatore operativo	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Unità di misura	Fonte dei dati	Ultimo dato disponibile	Livello di tolleranza	Target 2021	Peso
D.6	Approfondimento implicazioni export e marchi a seguito della Brexit	S.6.1	Realizzazione di almeno 1 iniziativa info/formativa	Realizzazione attività	Output	Valore assoluto	Rilevazione camerale	n.d.	-+/- 5%	≥1	100%
100%											

ALLEGATO 1. PIANO AZIONI POSITIVE 2021-2023

Alcuni dati di riferimento per una analisi di genere

Principali indicatori dell'analisi di genere (anni 2015/2020) riferimento personale in servizio 31.12 di ciascun anno						
	Anno N-5	Anno N-4	Anno N-3	Anno N-2	Anno N-1	Anno N
% di Dirigenti donne su totale dipendenti	1,82	1,85	1,92	1,92	2,13	2,38
% di Donne rispetto al totale del personale	54,55	53,7	51,92	54	53,19	54,76
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato donne su totale dipendenti	0	0	1,92	0	0	0
Età media del personale femminile	48	48,72	49,22	51	51,22	52,13
Età media del personale maschile	50	50,8	51,6	53	53,95	53,52
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile	66,67	65,52	66,67	66,67	68	60,86
% di personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile	44	44	44	39,13	40,91	42,10
% di personale femminile incaricato di posizione organizzativa/alta prof.	23,33	24,14	22,22	22,22	20	21,73
% di personale maschile incaricato di posizione organizzativa/alta prof.	4	4	4	4,35	4,55	10,52

Personale in servizio al 31 dicembre degli anni rilevati:

ANNO	UOMINI	DONNE	TOTALE DIPENDENTI
2015(N-5)	25	30	55
2016(N-4)	25	29	54
2017(N-3)	25	27	52
2018(N-2)	23	27	50
2019(N-1)	22	25	47
2020 (N)	19	23	42

I dati esposti evidenziano una prevalenza del personale di genere femminile sia in termini assoluti che rispetto ad incarichi di posizione organizzativa.

Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive

E' evidente come il legislatore sia nel tempo intervenuto a rafforzare e sistematizzare la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione nell'ambito di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il decreto legislativo 165/2001 all'art. 7 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

L'art. 48 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare *"Piani di azione positive"*, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce poi le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

- 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale. Le azioni positive tendono a : nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 4) superare condizioni, 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;
- 5) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 6) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 7) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso

interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice. Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La Camera di commercio di Viterbo ha dato seguito alle indicazioni normative attraverso propri atti, e in particolare:

- Ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con determina n. 100 del 16.02.2011; l'organismo è stato rinnovato per il successivo quadriennio con determinazione n. 21 del 23 marzo 2015 e per il quadriennio 2019/2023 con determina n. 42 del 7 maggio 2019;
- con atto n.42521 del 11.09.2013 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2016";
- con atto n. 12030 del 21.09.2016 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2019".
- La Camera di commercio, in linea con le indicazioni di Unioncamere ed in coerenza con la Direttiva 2/2019, a partire dal 2020 ha ritenuto che, in ragione del collegamento con il Ciclo della performance, il Piano di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31.01 di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. Il Piano triennale delle azioni positive per il 2020/2022 è parte della delibera n. 1.2 del 28 gennaio 2020 riferito al piano della performance 2020/2022.

Il Comitato Unico di Garanzia, nella ultima "Relazione annuale sullo stato del personale" riferita al 2019 presentata agli organi di vertice dell'amministrazione e all'OIV non ha evidenziato la sussistenza di criticità anche con riferimento alla attuazione del Piano triennale. Va ricordato infatti che, a seguito della direttiva 2/2019 sopra menzionata – le cui modalità di adempimento e relative scadenze trovano applicazione a decorrere dal 2020 -, include anche la "Relazione di monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive".

Obiettivi e finalità del Piano triennale delle Azioni Positive

Le Amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:

- analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;
- individuazione delle azioni positive;
- approvazione del Piano.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (di seguito "Piano") della Camera di commercio di Viterbo si conferma come uno strumento atto ad offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 riconferma i seguenti obiettivi generali che intende consolidare.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Per quanto riguarda le **pari opportunità**, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile. Tale ambito in particolare ha visto, dai primi mesi nel 2020 uno sviluppo orientato a contemperare lo svolgimento dell'attività della Pubblica Amministrazione con il contenimento dei rischi derivanti dall'epidemia da Covid 19.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, la Camera di commercio di Viterbo applica i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

L'attività di informazione utilizzerà prevalentemente modalità che garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Alla luce delle indicazioni contenute nella Relazione annuale del CUG sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Si lavorerà per costruire una mappa delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le soft skill sono sempre più preziose. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permetterà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Nel prossimo triennio si procederà ad un'analisi dello strumento e della procedura per effettuare una indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di **discriminazione** e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**, saranno inoltre predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento ad eventuali iniziative attuate da altri enti e Istituzioni del territorio.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita – lavoro

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" introduce un format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - che consente all'amministrazione di trasmettere al CUG le dovute informazioni a consuntivo.

In tale ottica, con questo Piano delle Azioni Positive, si è adottato il concetto di "iniziativa" che raggruppa una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Peraltro si rileva come le azioni spesso concorrano al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza di questa multidimensionalità delle stesse. Resta inteso che le azioni previste potranno essere riarticolate e/o integrate nel corso del triennio in relazione a esigenze e/o mutamenti organizzativi che dovessero intervenire:

Iniziativa n.1 Azioni di sostegno

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

1.1 Azioni di *diversity management* (genere):

- Azioni di informazione e sensibilizzazione finalizzate ad una migliore condivisione dei compiti di cura della famiglia attraverso la fruizione degli istituti previsti
- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi

1.2 Azioni di *diversity management* (disabilità):

- Sensibilizzazione e informazione sul tema della disabilità

1.3 Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione

Attori coinvolti: dirigenti e responsabili dei servizi.

Iniziativa n.2 Supporto al CUG

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita lavoro (part-time, smart working flessibilità)
- attuazione del "lavoro agile" secondo la disciplina ordinaria definita per la fase post- emergenza sanitaria
- trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle

informazioni previste dalla Direttiva 2/2019

Attori coinvolti: L' ufficio Risorse Umane supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

Iniziativa n.3 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Effettuazione di una indagine sul grado di soddisfazione in materia di lavoro agile nei confronti dei Dirigenti, Titolari di Po e personale coinvolto
- Valorizzazione delle competenze e delle esperienze professionali dei dipendenti.
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Attori coinvolti: dirigenti e responsabili dei servizi.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2021-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG del personale.

Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle

pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per 15 l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"

Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"

Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"

ALLEGATO 2. Piano Organizzativo del Lavoro Agile - Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

La Camera di commercio di Viterbo ha fatto ricorso al lavoro agile da marzo 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, quando le norme hanno individuato il lavoro da remoto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015)
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni)
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);
- Previsione dell'art. 263 del decreto 34/2020 di applicazione del "lavoro agile" al 50% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità;

Su tale quadro normativo il 29 settembre 2020 l'Ente, a seguito di confronto con le OO.SS., ha adottato il Regolamento per il lavoro agile sperimentale, nelle more dell'adozione di un regolamento completo ed esaustivo volto a disciplinare il "lavoro agile" ordinario e dell'elaborazione del POLA. Tale disciplina sperimentale prevedeva quale scadenza il 31 dicembre 2020 ed è stata prorogata, a seguito del differimento del termine di scadenza dello stato di emergenza sanitaria al 30 aprile 2021/in conformità con le previsioni del "Decreto milleproroghe", al 31 marzo 2021 DL 183/2020 da convertire).

L'analisi dei dati disponibili, forniti al Dipartimento della Funzione Pubblica per il monitoraggio dallo stesso svolto sul lavoro agile evidenzia la seguente evoluzione nel personale collocato in lavoro agile:

Gennaio aprile: totale dipendenti di ruolo 47 (di cui 22 uomini e 25 donne)

Periodo	uomini	donne	Giornate totali lavoro agile
Gennaio	0	0	0
febbraio	0	0	0
1/16 marzo	9	16	41
17/31 marzo	15	21	323
aprile	15	21	613

Maggio/15 settembre: totale dipendenti di ruolo 44 (di cui 20 uomini e 24 donne)

Periodo	uomini	donne	Giornate totali lavoro agile
maggio	16	21	701
giugno	16	21	645
luglio	16	21	796
agosto	8	15	608
1/15 settembre	8	15	385

Dal 19 ottobre 2020 sono stati collocati in modalità di lavoro agile su istanza, ai sensi del Regolamento camerale, n. 17 dipendenti donne e n. 10 uomini (totale 27; detta articolazione è stata modificata dal 26 ottobre accogliendo ulteriori istanze che hanno portato il totale dei dipendenti in lavoro agile a 35 (21 donne e 14 uomini)

Al 31 dicembre 2020/01 gennaio 2021, su un totale di 42 dipendenti (19 uomini e 23 donne) risultano collocati in lavoro agile n. 20 donne e n. 14 uomini.

Tutto il personale in lavoro agile è dotato di VPN con la digitalizzazione di tutti i processi; le dotazioni hardware fornite dall'Amministrazione ai dipendenti sono: 12 portatili, 5 PC desktop, 2 stampanti.

PARTE 2

MODALITA' ATTUATIVE

L'Amministrazione descrive in modo sintetico le scelte organizzative che intende operare per promuovere il ricorso al lavoro agile.

L'art. 14 della legge 7/8/2015 n. 124, così come modificato dall'art.263, comma 4 bis del decreto legge 19 maggio n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020 n.77 prevede che possa avvalersi del lavoro agile il 60 per cento dei dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile, con la garanzia che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. Sulla base del livello di attuazione raggiunto dall'Ente camerale, sia a livello organizzativo che tecnologico, illustrato nella parte 1 del presente documento, strettamente correlato alle misure normativamente imposte per arginare il contagio, vengono ora definiti gli assi strategici che guideranno l'azione dell'Ente per arrivare ad un assetto organizzativo confacente alle esigenze amministrative attraverso l'apporto lavorativo in forma agile.

L'Ente garantirà il pieno rispetto delle relazioni sindacali, nelle diverse modalità previste dalla normativa vigente del confronto e della contrattazione, in ogni fase attuativa del ricorso al lavoro agile.

1. Criteri per l'individuazione dei processi che possono essere gestiti in modalità agile.

Sulla base della struttura organizzativa dell'Ente e delle competenze ascritte a ciascun Servizio in cui sono articolate le Aree dirigenziali, a ciascun Dirigente è richiesto di individuare, all'interno del proprio settore di riferimento, le attività, che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze risultassero essere "smartabili", cioè compatibili (anche parzialmente con incidenza sull'articolazione del lavoro giornaliera e settimanale) con il lavoro agile da remoto.

A tal fine, viene predisposta una tabella strutturata sulla base del funzionigramma, all'interno della quale ciascun Dirigente dovrà inserire delle informazioni basilari ritenute essenziali per ciascuna funzione afferente all'area di riferimento e precisamente: specificare se la funzione sia gestibile in modalità agile o meno e, se smartabile, lo sia prevalentemente o parzialmente, tenendo conto anche delle fasi endoprocedimentali; indicare il numero di unità di personale assegnato allo svolgimento delle attività gestibili in maniera agile individuate.

Nell'analisi delle singole attività, il Dirigente, ai fini dell'inquadramento delle stesse nell'ambito del lavoro agile dovrà tenere conto di una serie di elementi, quali, a titolo esemplificativo: la natura individuale e creativa dei compiti da espletare; la frequenza delle interazioni con i colleghi o altri uffici; la frequenza del ricorso ad applicativi e banche dati il cui accesso da remoto può rallentare il processo produttivo, la necessità di consultazione continua di documenti cartacei; la frequenza e le modalità delle relazioni con l'utenza esterna, la necessità di garantire il regolare funzionamento della struttura camerale in termini di accoglienza, decoro, manutenzione della sede. In generale, il Dirigente dovrà aver cura di evidenziare quelle attività la cui

esecuzione da remoto implica comunque scostamenti "in negativo" della produzione lavorativa.

Gli esiti dell'attività di valutazione dei Dirigenti saranno esplicitati nel "Regolamento di disciplina del lavoro agile" attraverso una mappatura delle attività gestibili in modalità agile e l'indicazione, per ciascuna di esse, del livello parziale o prevalente di smartabilità. A seconda del livello di smartabilità delle attività, si procederà alla distribuzione del lavoro agile, su base settimanale secondo quanto verrà definito in sede di regolamento sul lavoro agile.

2. **Personale destinatario delle attività in modalità agile.**

In una prima fase di attuazione, da ritenersi sperimentale, la prestazione lavorativa agile è riservata esclusivamente ai dipendenti assegnati alle attività gestibili in modalità agile dietro presentazione di apposita domanda secondo il seguente ordine di priorità garantendo, comunque, una rotazione nel corso degli anni:

- lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa;
- lavoratori affetti da patologie che necessitano lo svolgimento di terapie salvavita;
- dipendenti disabili gravi o coloro che assistono disabili gravi (l. 104/92);
- genitori di figli di età fino a 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore;
- distanza tra Comune luogo di lavoro e Comune di residenza anagrafica superiore a 40 chilometri;
- distanza tra Comune luogo di lavoro e Comune di residenza anagrafica compresa tra 20 e 39 chilometri;
- distanza tra Comune luogo di lavoro e Comune di residenza anagrafica compresa tra 10 e 19 chilometri.

Eventuali manifestazioni di interesse che dovessero pervenire all'Ente da parte del personale non assegnato alle attività gestibili in modalità agile saranno oggetto di attenta valutazione per l'eventuale attivazione, nel tempo, di processi di riorganizzazione che possano comunque garantire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa.

3. **Programma formativo**

Al fine di accompagnare l'introduzione in pianta stabile del lavoro agile, l'Ente metterà in campo un programma formativo differenziato a seconda delle figure professionali interessate:

- **Dipendenti in remote working:** partendo da una analisi delle competenze digitali possedute, sarà programmata una formazione individuale volta a colmare eventuali gap tecnologici. Particolare attenzione sarà rivolta alla cybersecurity, al lavoro per obiettivi, all'autonomia individuale e capacità di governo del piano di lavoro in presenza di contatti e relazioni ridotte con i responsabili e con i colleghi;
- **Dirigenti e Responsabili di Unità Operative:** formazione in ambito tecnologico per poter rispondere al meglio ad eventuali problematiche riscontrate dal personale in remote working; comunicazione e nuove modalità di approccio al dialogo/ascolto a distanza; criteri di formulazione degli indirizzi ai collaboratori e modalità di verifica a distanza.
- **Tecnologie a supporto del lavoro agile:** si procederà ad una analisi delle funzionalità e delle attrezzature del posto di lavoro da remoto per valutarne la congruità rispetto alle necessità. L'Ente, sulla base di quanto emerso dalla ricognizione, implementerà la dotazione informatica privilegiando il ricorso a pc portatili. Il dipendente potrà espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile anche avvalendosi di supporti informatici quali personal computers, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione, per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità. Nell'accordo individuale viene precisato se il dipendente utilizza strumentazione propria o dell'Amministrazione.

4. **Spazi di lavoro**

Sulla base dei dipendenti che accederanno al lavoro agile annualmente, verranno ridefiniti gli spazi di lavoro in

maniera tale da garantire la necessaria condivisione e lo scambio di informazioni nei momenti di presenza.

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Soggetti coinvolti, ruolo, strutture, processi, strumenti funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro agile.

DIRIGENTI – Attuano la mappatura dei processi e dei sottoprocessi lavorativi per individuare le attività che possono essere svolte in modalità agile con conseguente definizione degli obiettivi da raggiungere e relativi target. Promuovono i percorsi formativi che si rendano necessari per l'attuazione della nuova organizzazione lavorativa. Il Segretario Generale adotta apposito regolamento per definire le modalità di accesso al lavoro agile e i criteri di precedenza e preferenza nell'accoglimento delle domande. I Dirigenti predispongono gli strumenti funzionali allo svolgimento del lavoro agile: attivazione di rete VPN per l'accesso da remoto alle attività in rete dell'amministrazione, fornitura dispositivi informatici o autorizzazione a utilizzo dispositivi di proprietà del dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Predispongono gli strumenti gestionali per l'attuazione del lavoro agile: il progetto di lavoro con gli obiettivi da raggiungere e il relativo accordo individuale che disciplina dettagliatamente il rapporto di lavoro. L'accordo individuale regola anche il monitoraggio e la valutazione da parte del dirigente dell'attività svolta in modalità agile attraverso: l'individuazione di fasce di contattabilità del dipendente e la redazione periodica sullo stato di avanzamento delle attività in relazione agli obiettivi assegnati e ai target predefiniti. L'attività di verifica, di misurazione e valutazione del lavoro svolto in modalità agile, anche medio tempore, rappresenta lo strumento necessario di cui i dirigenti dispongono per riscontrare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'impatto del lavoro agile sui risultati complessivi dell'amministrazione.

Struttura adibita al controllo di gestione: La struttura assegnata al controllo di gestione supporta la Dirigenza nella programmazione degli obiettivi correlati all'espletamento del lavoro agile, nonché nell'attività di misurazione del lavoro svolto attraverso l'impianto di un sistema di monitoraggio periodico che nello sviluppo triennale del lavoro agile sarà pienamente a regime.

CUG – I dirigenti, nell'attuazione della nuova organizzazione lavorativa, si avvalgono dell'attività di consulenza del Comitato Unico di Garanzia in considerazione delle finalità dallo stesso perseguite: la parità di opportunità nella gestione delle risorse umane e la politica di conciliazione tra vita e lavoro, tematiche fondamentali nel promuovere e definire i contenuti del lavoro agile.

OIV- Effettuano il monitoraggio e l'eventuale implementazione degli indicatori di performance connessi al lavoro agile e forniscono indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi, con riferimento specifico alla valutazione dei risultati conseguiti.

Provveditorato: cura la messa in gestione e manutenzione di hardware e software e gli aspetti connessi alla prevenzione e sicurezza, anche informatica in accordo con l'ufficio preposto alla protezione dei dati personali;

Responsabile PID: svolge un'azione di supporto per valutare l'introduzione di modalità innovative di gestione del lavoro agile con particolare riferimento agli utenti;

Ufficio personale: svolge una funzione di coordinamento con le varie norme relative al lavoro dipendente e verifica la conformità con il Piano;

REFERENTE PRIVACY INTERNO: Coordina l'adozione degli atti e la gestione delle attività a garanzia della privacy e della sicurezza informatica.

PARTE 4
PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Lo sviluppo del lavoro agile avverrà gradualmente nell'arco di un triennio terminata la fase emergenziale correlata alla pandemia Covid-19 con un avvio sperimentale che copre un arco temporale di un anno.

In questa sezione del Piano vengono definiti gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative descritte sinteticamente nella parte 2. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	Fonte
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Attivazione monitoraggio periodico lavoro agile	Gestione di un monitoraggio del lavoro agile attraverso l'implementazione di un sistema di programmazione e controllo per obiettivi	0	Rilevazione trimestrale	Rilevazione mensile	Rilevazione mensile	Interna all'Ente
	Attivazione Help desk informatico dedicato	Strutturazione di un servizio di help desk informatico dedicato	Il servizio è gestito dal referente informatico dell'Ente ma non in forma strutturata	Attivazione di un servizio strutturato	Messa a regime di un servizio strutturato	Messa a regime di un servizio strutturato	Interna all'Ente
	Implementazione dei processi di sensibilizzazione e formazione profili esistenti	Numero di dirigenti e titolari di posizione organizzativa fruitori di percorsi di formazione-aggiornamento sulle modalità organizzative del lavoro agile/Numero totale del personale dirigenziale e titolare di posizione organizzativa	50%	60%	80%	100%	Interna all'Ente
		Numero di dipendenti fruitori di percorsi di formazione-aggiornamento sulle modalità organizzative del lavoro agile /totale dipendenti	50%	80%	100%	100%	Interna all'Ente
	Implementazione transizione digitale	% di piena disponibilità di PC a disposizione per	50%	80%	100%	100%	Interna all'Ente

		lavoro agile					
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti	% di lavoratori agili soddisfatti sul totale	0	60%	70%	80%	Interna all'Ente
	Ampliare progressivamente la fruizione del lavoro agile tra i dipendenti	Giornate complessive di lavoro agile/giornate complessive di lavoro dell'Ente	0	5%	10%	12%	
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	Riduzione dell'indice di assenteismo	Numero giornate di assenza/giornate totali	7,24	7,20	6,60	6,60	

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
IMPATTI	Miglioramento della salute economico/finanziaria	Riduzione delle spese di funzionamento	Costi anno 2019 (*)	Riduzione del 2%	Riduzione del 5%	Riduzione del 5%	Bilancio camerale
	Riduzione costi commuting casa-lavoro	Km percorsi anno n/Km percorsi anno n-1	Km anno 2019: 112.402 (*) (**)	Riduzione del 2%	Riduzione del 5%	Riduzione del 6%	Interna all'Ente
NOTE							

(*) Come base di riferimento si prende il dato 2019 in quanto il dato 2020 è condizionato dagli effetti delle misure governative per contrastare la pandemia Covid-19.

(**) Il dato dei Km si riferisce ai Km percorsi nel 2019 dal personale residente fuori dal Comune di Viterbo per raggiungere la sede lavorativa tenuto conto dei giorni lavorati in presenza.