Camera di Commercio
Terni

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

(art. 11 D. Lgs. n. 150/09)

TRIENNIO 2011-2013

Approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 7 del 31/01/2011

La trasparenza nella CCIAA di Terni

Con l'approvazione del D. Lgs. n. 150/09 è stata disegnata un'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese la cui azione è guidata, oltre che dal rispetto delle leggi, dal merito, dalla trasparenza e dall'innovazione.

La trasparenza "*è intesa come accessibilità totale (...) delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione (...)"* (articolo 11, comma 1).

Il concetto di trasparenza che viene fuori è fortemente avanzato rispetto a quello dettato dalla legge 241 del 1990 dove la trasparenza è considerata nei più ristretti termini di diritto di accesso ai documenti amministrativi, qualificato dalla titolarità di un interesse e sottoposto a specifici requisiti e limiti.
L'accessibilità totale presuppone l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche", secondo il paradigma della "libertà di informazione" dell'open government di origine statunitense.
Una tale disciplina è idonea a radicare una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun cittadino, rispetto all'azione della pubblica amministrazione, con lo "scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità" (articolo 11, comma 1, del decreto).
Dotandosi del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità la CCIAA di Terni intende rispondere operativamente al diritto di tutti i cittadini, non solo quelli che ne hanno un interesse diretto come prima dettava la 241/90, di avere dati chiari, leggibili, aperti su come viene amministrato l'ente.
La pubblicità dei dati inerenti all'organizzazione e all'erogazione dei servizi, infatti, si inserisce strumentalmente nell'ottica del "miglioramento continuo" del servizio, connaturato al ciclo della performance anche grazie all'apporto partecipativo dei portatori di interesse, in primo luogo di coloro che sono rappresentati negli organi camerali (stakeholder).
Per quanto attiene al buon andamento dei servizi erogati e alla corretta gestione delle relative risorse, la pubblicazione on line dei dati consente a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione dell'ente, con il fine di sollecitare e agevolare modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività.
In quest'ottica, la disciplina della trasparenza costituisce una forma di garanzia per cittadini ed imprese, in qualità sia di destinatari delle attività dell'ente camerale sia di utenti di servizi pubblici.
La pubblicazione di determinate informazioni, infine, è un'importante spia dell'andamento della performance dell'amministrazione e del raggiungimento degli obiettivi espressi nel più generale ciclo di gestione della performance.

Il Programma Triennale

Il Programma triennale predisposto parte da un concetto di trasparenza che presenta un duplice profilo:

- un profilo "statico", consistente essenzialmente nella pubblicità di categorie di dati attinenti all'ente e alla sua organizzazione per finalità di controllo sociale;
- un profilo "dinamico" che è invece direttamente correlato alla performance, cioè al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nel rendere servizi al sistema economico locale.

Poiché la pubblicazione di determinate informazioni rende conto dell'andamento della performance dell'amministrazione e del raggiungimento degli obiettivi espressi nel più generale ciclo di gestione della performance, occorre sottolineare che il Piano triennale della trasparenza, da un lato, rappresenta uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo della performance, dall'altro, permette di rendere pubblici agli stakeholder di riferimento, con particolare attenzione ai risultati desiderati/conseguiti, i contenuti del Piano e della Relazione sulla performance.
Il Programma triennale della trasparenza, pertanto, si pone in relazione con ciclo di gestione della performance e consente la conoscibilità di ogni componente del Piano e dello stato della sua attuazione.

DATI ED INFORMAZIONI, MODALITÀ E STRUMENTI PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ NELLA CCIAA DI TERNI

Dati informativi relativi al personale:

Oggetto	Riferimenti normativi	Sezione del sito istituzionale	Strumenti	Struttura competente	Processo
1) curricula e retribuzioni dei dirigenti con evidenza delle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla retribuzione di risultato, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale	Art. 11, c. 8, lett. f) e g) d. lg. 150/2009 – art. 21 l. n. 69/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Curricula Scheda riepilogo retribuzioni	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione effettuata Aggiornamento annuale
2) curricula dei titolari di posizioni organizzative	Art. 11, c. 8, lett. f) d. lg. n. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Curricula	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione effettuata Aggiornamento annuale
3) curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo	Art. 11, c. 8, lett. h) d. lg. n. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Curricula Scheda riepilogo retribuzioni	Segreteria di Presidenza e Direzione	Pubblicazione effettuata Aggiornamento in seguito a variazioni
4) nominativi e curricula dei componenti degli OIV	Art. 11, c. 8, lett. e) d. lg. n. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Curricula	Segreteria di Presidenza e Direzione	Pubblicazione effettuata Aggiornamento in seguito a variazioni
5) ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Art. 11, c. 8, lett. c), d. lg. n. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Tabella di sintesi dei dati economici del CCDI	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione entro 30 gg dal pagamento
6) analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Art. 11, c. 8, lett. d), d. lg. n. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Relazione illustrativa	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione a partire dal CCDI 2011

7) codici di comportamento	Art. 55, c. 2, d. lg. 165/2001 come modificato dall'art. 68 d. lg. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Codici di comportamento e codici disciplinari come risultanti dai CCNL di comparto	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione entro il 31/3/2011
8) Tassi di assenza e maggior presenza del personale	Art. 21 L. 69/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Tabella	Ufficio Amministrazione del personale	Aggiornamento mensile
9) Elenco Bandi di concorso	Art. 54 D. Lgs. n. 82/2005, modificato dal D. Lgs. n. 235/2010	Trasparenza, valutazione e merito	Tabella riepilogativa	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione annuale da effettuare Aggiornamento a seguito dell'approvazione del bando di concorso

Dati relativi a incarichi e consulenze:

Oggetto	Riferimenti normativi	Sezione del sito istituzionale	Strumenti	Struttura competente	Processo
1) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti	Art. 11, c. 8, lett. i) d. lg. 150/2009 e art. 53 d. lg. 165/ 2001	Trasparenza, valutazione e merito	Scheda riepilogativa degli incarichi	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione semestrale a scadenza fissa
2) Collaborazioni esterne e incarichi di consulenza	Art. 1, c 127, L 662/1996 (modificato dal comma 54 dell'art. 3, L. 24 dicembre 2007, n. 244).	Trasparenza, valutazione e merito	Estremi del provvedimento, motivo dell'incarico, e ammontare	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione precedente al pagamento

Dati informativi sull'organizzazione, la performance e i procedimenti:

Oggetto	Riferimenti normativi	Sezione del sito istituzionale	Strumenti	Struttura competente	Processo
1) Informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione	Art. 54, c. 1, lett. a) d. lg. 82/2005	CCIAA	organigramma, struttura organizzativa con attribuzioni di ciascun ufficio, nomi dei responsabili dei singoli uffici	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione effettuata Aggiornamento in seguito a variazioni
2) elenco di uffici e sedi decentrate, con orari di apertura e numeri telefonici	Art. 54, c. 1, lett. a) d. lg. 82/2005	CCIAA	Tabella riepilogativa	Ufficio Informazione economica	Pubblicazione effettuata Aggiornamento in seguito a variazioni
3) elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di casella di posta elettronica certificata	Art. 54, c.1, lett. d) d. lg. 82/2005	CCIAA	Tabella riepilogativa	Ufficio Informazione economica	Pubblicazione effettuata Aggiornamento in seguito a variazioni
4) Piano delle performance	Art. 11, c. 8, lett. b) d. lg. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Piano delle Performance	Segreteria di Presidenza e Direzione	Pubblicazione entro 30 giorni dalla sua adozione
5) Relazione sulla performance	Art. 11, c. 8, lett. b) d. lg. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Relazione sulla Performance	Segreteria di Presidenza e Direzione	Pubblicazione entro 30 giorni dalla sua adozione. Prima pubblicazione

					riguardo alle performance dell'esercizio 2011
6) informazioni circa la dimensione della qualità dei servizi erogati	Ai sensi dei principi di cui all'art. 11 d. lg. 150/2009 e delle indicazioni di cui alla delibera n. 88 del 24/6/2010	CCIAA	Guida ai servizi	Ufficio Informazione economica	Realizzazione entro il 30/6/2011 Pubblicazione entro 30 giorni dalla realizzazione
7) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione	Art. 11, comma 8, lettera a) d. lg.150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Programma trasparenza e integrità	Segreteria di Presidenza e Direzione	Pubblicazione entro 30 giorni dalla sua adozione
8) Elenco dei procedimenti svolti da ciascun ufficio, il termine per la conclusione di ciascun procedimento, l'unità organizzativa responsabile	Art. 23 c. 5 lett. B) L. 69/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Scheda riepilogativa dei procedimenti	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione entro 30 gg dall'adozione dell'atto amministrativo Aggiornamento in seguito a variazioni

Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici:

Oggetto	Riferimenti normativi	Sezione del sito istituzionale	Strumenti	Struttura competente	Processo
1) servizi erogati agli utenti finali e intermedi	Ai sensi dell'art. 10, c. 5 d. lg. 7 agosto 1997, n. 279 - Art. 11, c.4 d. lg. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Relazione illustrativa al Bilancio d'esercizio di cui all'art.24. del DPR 254/2005	Ufficio Risorse economiche	Pubblicazione entro 30 gg dall'approvazione del bilancio d'esercizio. Aggiornamento annuale
2) contabilizzazione dei costi dei servizi ed evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché il monitoraggio del loro andamento	Art. 11, c.4 d. lg. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Consuntivo budget direzionale Informazioni controllo di gestione	Ufficio Risorse economiche	Pubblicazione entro 30 gg dall'approvazione del bilancio d'esercizio. Aggiornamento annuale
3) Informazioni sulla contrattazione decentrata integrativa	Art. 40 bis D. Lgs 165/2001	Trasparenza, valutazione e merito	CCDI stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificazione degli organi di controllo, informazioni trasmesse al MEF,	Ufficio Amministrazione del personale	Pubblicazione effettuata per gli anni 2008, 2009 del CCDI Aggiornamento annuale
4) esiti della valutazione effettuata dai cittadini sugli effetti attesi dal funzionamento dei servizi pubblici	Art. 55, c.4 d. lg. 150/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Esiti dell'indagine di Customer satisfaction	Ufficio Informazione economica	Pubblicazione entro 30 giorni dalla elaborazione
5) dati concernenti consorzi, enti e società di cui l'amministrazioni faccia parte		CCIAA	Tabella riepilogativa con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione	Ufficio Risorse economiche	Pubblicazione entro 30 gg dall'approvazione del bilancio d'esercizio. Aggiornamento annuale
6) dati sull'utilizzo delle autovetture	Direttiva Funzione Pubblica n. 6/2010	Trasparenza, valutazione e merito	Tabella riepilogativa	Ufficio Patrimonio	Pubblicazione effettuata Aggiornamento annuale
7) Elenco dei bandi di gara	Art. 54 D. Lgs. n. 82/2005, modificato dal D. Lgs. n. 235/2010	Trasparenza, valutazione e merito	Tabella riepilogativa	Ufficio Patrimonio	Pubblicazione annuale da effettuare Aggiornamento a seguito indizione gara

Dati sulla gestione dei pagamenti e sulle buone prassi:

Oggetto	Riferimenti normativi	Sezione del sito istituzionale	Strumenti	Struttura competente	Processo
1) indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture	Art. 23, c. 5 l. 69/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Relazione illustrativa	Ufficio Risorse economiche	Pubblicazione effettuata Aggiornamento in seguito a variazioni
2) tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	Art. 23, c. 5 l. 69/2009	Trasparenza, valutazione e merito	Tabella riepilogativa	Ufficio amministrazione del personale	Rilevazione interna Pubblicazione dati dall'esercizio 2013
3) istituzione e accessibilità in via telematica di albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica	Art. 1 e 2 D.P.R. n. 118/2000	Trasparenza, valutazione e merito	Tabella riepilogativa	Ufficio Risorse economiche	Pubblicazione effettuata Aggiornamento annuale

DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDERS*

Il coinvolgimento diretto nel Consiglio e nella Giunta camerale dei rappresentanti delle imprese, dei lavoratori e dei consumatori, oltre a valorizzare la dimensione della Camera di commercio come istituzione di confine fra pubblico e privato ed ente dotato di una *governance* capace di coinvolgere nel processo di elaborazione progettuale i rappresentanti del sistema imprenditoriale, costituisce la modalità principale per assicurare conoscenza e trasparenza dell'azione amministrativa presso gli interlocutori privilegiati dell'ente.
Occorre precisare che tutto il lavoro di programmazione delle linee di intervento pluriennali e ancora di più la revisione annuale delle stesse nasce da un continuo lavoro di ascolto e sintesi degli interessi e delle istanze del sistema economico di riferimento.
Un sistema ampio e articolato, che è espressione di tutte le molteplici realtà civili, accademiche, economiche presenti sul territorio.
Le associazioni di categoria, i sindacati e le associazioni dei consumatori, in quanto rappresentanti del sistema economico locale, sono indubbiamente gli interlocutori privilegiati dell'ente e compongono la compagine dei suoi amministratori, e contribuiscono alla definizione delle sue strategie. In questo modo offrono il proprio contributo anche alla individuazione delle *performance* attese dell'ente e alla successiva valutazione delle stesse.
Ogni anno un momento fondamentale a questo proposito è la fase di costruzione della Relazione Previsionale e Prgrammatica quale strumento propedeutico alla redazione del bilancio preventivo, nella quale avviene una riflessione su che cosa nell'anno a venire l'ente, in collaborazione con i propri *partner*, intenda realizzare nel concreto per implementare sul sistema economico di riferimento le strategie individuate in sede di programmazione pluriennale.
Si tratta di un processo che parte dal confronto con i soggetti che fungono da "antenne" del sistema imprenditoriale locale quali le associazioni di categoria e tutti gli altri attori – istituzionali ed associativi – interessati ad accrescere il grado di competitività del contesto locale. A questo processo partecipano in prima persona gli amministratori, il Segretario Generale ed i responsabili di servizio.
Gli amministratori vengono periodicamente coinvolti nella condivisione dei risultati di indagini di customer satisfaction, sulla contabilizzazone dei costi in relazione ai servizi resi, sulla contrattazione collettiva ed ogni altra informazione relativa all'organizzazione, alle performance e alla gestione economico-finanziaria dell'ente, per consentire loro una riflessione critica volta a migliorare strategie e metodi di pianificazione.
Tuttavia numerosi altri soggetti interagiscono quotidianamente con l'ente. Basti pensare agli altri enti pubblici e istituzioni locali che incidono sulle politiche di sviluppo del territorio quali i Comuni (soprattutto quelli più grandi quali Terni, Orvieto, Narni e Amelia) alla Provincia, alla Regione, alle Comunità Montane, ai consorzi turistici e a quelli di tutela di particolari produzioni (Vini).
A questi si aggiungono quei soggetti che contribuiscono a creare e mantenere le condizioni di sviluppo del sistema economico quali le banche, le Università locali, le scuole secondarie.
Vi sono poi tutti coloro che, a diverso titolo nel rispetto delle specifiche competenze di ciascuno, sono coinvolti nelle attività della Camera di comercio a favore del sistema imprenditoriale (Ordini e collegi professionali, Prefettura, Questura, Inps, Inail, Vigili del Fuoco, Asl) i portatori di interessi non strettamente economici quali associazioni *no-profit* e culturali, esponenti di rilievo della società civile ecc..
Le modalità di relazione che nel corso degli anni sono state istaurate con questi soggetti sono molteplici ma perseguono tutte lo scopo principale: dare ascolto al sistema delle imprese e del territorio, confrontarsi e sviluppare relazioni collaborative per tradurre le istanze in interventi da realizzare coinvolgendo il maggior numero di partner e individuando insieme ad essi obiettivi da raggiungere e *target* di risultato.
Il confronto con tutti gli attori interni ed esterni porta a soluzioni condivise da soggetti portatori di interessi diversi, a volte contrastanti, superando tensioni e difficoltà in un'ottica di sistema. Risponde ad una logica concertativa anche l'istituzione di alcuni Osservatori quali quello con Prefettura, Provincia, Inps e Inail per il monitoraggio dell'economia locale o tavoli di lavoro permanenti su particolari materie quali l'internazionalizzazione. La presenza in queste strutture delle associazioni di riferimento, di altri enti ed organismi competenti per materia consente in primo luogo di condividere gli interventi accrescendone il valore e snellendo le fasi realizzative ma anche di condividere obiettivi e favorire la circolazione delle informazioni e la loro più ampia diffusione.

AZIONI POSITIVE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ NELLA CCIAA DI TERNI

Oggetto	Destinatari	Risultato atteso	Struttura competente	Processo
1) revisione del sito internet dell'amministrazione per migliorarne accessibilità e fruibilità	Imprese, cittadini, associazioni di categoria, ordini professionali, amministratori, personale dipendente	Trasformare il sito in portale interattivo, razionalizzare il contenuto, creare area riservata agli amministratori	Ufficio Informazione economica	Portale on line entro giugno 2011
2) Costruzione di una community a livello di segretari generali per sviluppare un benchmark riguardo alle azioni e alla cultura per la trasparenza e l'integrità	Segretari e dirigenti di altre CCIAA Altre istituzioni sul territorio	Aumentare la consapevolezza; condividere esperienze, documenti, best practice ecc…	Segretario generale, segreteria di presidenza e direzione	Riunioni periodiche con Segretari generali di altre CCIAA
3) Forme di comunicazione interna per la diffusione della cultura della trasparenza e dell'integrità	Personale dell'ente	Aumentare la consapevolezza interna; prevenire comportamenti a rischio.	Ufficio Amministrazione del personale	Riunioni periodiche con personale

RISORSE ECONOMICHE PER L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

2011	2012	2013
€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00

RESPONSABILITA'

Dirigente responsabile della formazione, adozione e attuazione del programma è il Segretario generale.
Ciascun responsabile d'ufficio e servizio dell'ente è responsabile della attuazione della parte del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità con riferimento alle informazioni di propria competenza.
Il coordinamento delle attività degli uffici e dei servizi in ordine all'attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità è affidato alla d.ssa Isabella Menapace.