



1182

Camera di Commercio  
Lucca

# Piano triennale di prevenzione della corruzione

Triennio 2017-2019

## INDICE E STRUTTURA DEL PIANO

PREMESSA.....	pag. 4
1. INTRODUZIONE: ORGANIZZAZIONE, VALORI, FUNZIONI E RISORSE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI LUCCA.....	pag. 7
1.1 Chi siamo: la storia e i valori.....	pag. 7
1.2 Chi siamo: l'assetto istituzionale ed organizzativo.....	pag. 7
1.3 Il profilo qualitativo del personale.....	pag. 10
1.4 Il mandato istituzionale.....	pag. 12
1.5 Cosa facciamo.....	pag. 13
1.6 Come operiamo.....	pag. 13
1.7 Le aree strategiche 2015-2019.....	pag. 14
1.8 Le risorse.....	pag. 14
2. ANALISI DEL CONTESTO.....	pag. 17
2.1 IL valore aggiunto totale.....	pag. 17
2.2 Il reddito disponibile e quello imponibile.....	pag. 17
2.3 Le imprese e gli addetti.....	pag. 18
2.4 I settori di specializzazione della provincia di Lucca.....	pag. 19
2.5 Gli scambi commerciali.....	pag. 19
2.6 Il turismo.....	pag. 19
2.7 La popolazione e la spesa delle famiglie.....	pag. 20
2.8 Il mercato del lavoro.....	pag. 21
2.9 Il tasso di delittuosità 2010-2014.....	pag. 22
3. PROCESSO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL P.T.P.C.....	pag. 26
3.1 Relazione del Responsabile Prevenzione e Corruzione sull'andamento del P.T.P.C. nel 2016, obiettivi strategici e collegamenti con il Piano delle performance 2016-2018.....	pag. 26
3.2 Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Piano.....	pag. 28
3.3 Coinvolgimento degli stakeholder.....	pag. 29
3.4 Modalità di adozione del Piano.....	pag. 30
4. AREE DI RISCHIO.....	pag. 30
4.1 Metodologia utilizzata per l'individuazione delle aree di rischio.....	pag. 30
4.2 Aree di rischio generali per tutte le Amministrazioni.....	pag. 31
4.3 Aree di rischio specifiche per la Camera di commercio.....	pag. 31

4.4	Misure di prevenzione del rischio obbligatorie e ulteriori.....	pag. 32
4.5	Schede di rischio: analisi dei processi e sotto-processi con indicazione dei rischi, obiettivi, misure, responsabilità, tempi.....	pag. 32
5.	TEMPI E MODALITÀ DI CONTROLLO DELL'EFFICACIA DEL P.T.P.C.....	pag. 33
6.	LA TRASPARENZA.....	pag. 33
7.	FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE.....	pag. 35
8.	CODICE DI COMPORTAMENTO E DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE...	pag. 35
8.1	Codice di comportamento.....	pag. 37
9.	ALTRE INIZIATIVE.....	pag. 44
	ALLEGATI.....	pag. 47
	<i>Allegato 1 - Mappa dei processi camerali.....</i>	<i>pag. 48</i>
	<i>Allegato 2 - Aree di rischio.....</i>	<i>pag. 58</i>
	<i>Allegato 3 - Misure obbligatorie ed ulteriori.....</i>	<i>pag. 59</i>
	<i>Allegato 4 - Schede di rischio.....</i>	<i>pag. 67</i>

## PREMESSA

Ai sensi dell'art. 1 c.2 bis della Legge 190 la Camera di commercio deve annualmente predisporre Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), ossia il documento attraverso cui tutte le Pubbliche Amministrazioni comunicano all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) la valutazione fatta dagli stessi Enti circa il livello di esposizione dei propri uffici al rischio di corruzione e con il quale indicano gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio.

Scopo di ogni Piano è, quindi, quello di individuare misure di prevenzione oggettive e soggettive che mirano a togliere spazio all'azione di interessi particolari e all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche, nonché a garantire la posizione di imparzialità dei funzionari pubblici.

Punti fondamentali di riferimento per procedere all'elaborazione del PTCP sono la citata Legge 190/2012, con le modifiche apportate recentemente dal D.Lgs 97/2016, ed il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con Delibera 3 agosto 2016, n. 831 (G.U. 24 agosto 2016, n. 197). Il PNA è atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni che adottano i PTPC, rappresenta un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa degli enti.

Come chiarito da ANAC, il precedente PNA 2013 è in parte da considerarsi superato (con riferimento all'identificazione degli enti destinatari del PNA, per la misura della rotazione e per la tutela del dipendente che segnala illeciti). Restano, invece, ferme l'impostazione relativa alla gestione del rischio elaborata nel PNA 2013 (come integrato nell'Aggiornamento 2015), e la distinzione tra misure organizzative generali e specifiche. Sui codici di comportamento e sulle altre misure generali, l'Autorità si riserva di intervenire successivamente.

Per quanto riguarda l'attività della Camera di Commercio di Lucca, come si avrà modo di illustrare meglio in seguito, nell'ambito del Programma Pluriennale 2017 - 2019 sono state individuate le Aree strategiche, e tra queste l'Area 3 "Competitività dell'Ente" in cui è inserito l'Obiettivo strategico 3D "trasparenza", di carattere trasversale, ossia comune a tutta la struttura in quanto alla sua realizzazione sono chiamati a partecipare tutti gli uffici.

La Camera di Lucca, nel recepire le indicazioni normative e le linee guida indicate, utilizza nell'ambito del presente Piano la definizione di "corruzione" quale concetto esteso, comprensivo di "tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenerne vantaggi privati". Le analisi di rischio contenute nel Piano e le azioni di contrasto programmate vanno quindi oltre l'ambito dei delitti contro la p.a. penalmente rilevanti: l'attenzione viene posta invece su tutti quei casi in cui si finisce con l'avere la perdita di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa in conseguenza di comportamenti degli addetti che rispondono a logiche di tornaconto proprio, con o senza induzione di terzi.

Nel presente Piano si parte dall'analisi dell'organizzazione (capitolo 1), con le sue regole e le prassi di funzionamento, in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo; segue l'analisi del contesto esterno (capitolo 2). Viene quindi ricostruito il sistema dei processi organizzativi (capitolo 3) con particolare attenzione alla struttura dei controlli e alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione (capitolo 4). La mappatura dei processi (allegato 1) consente diversi livelli di approfondimento (dai macro processi alle azioni) e permette la disamina circa l'esposizione al rischio delle attività della Camera di Commercio (allegato 2), secondo la probabilità che il rischio si realizzi (parametro "probabilità") e le conseguenze che il rischio produce (parametro "impatto"). Vengono descritte le misure da adottare e da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici (allegato 3), vengono individuati i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e i tempi di realizzazione e di controllo (capitolo 4 e allegato 4).

Prima di concludere questa premessa, si ritiene opportuno ripercorrere sinteticamente le tappe fino ad oggi percorse dall'Ente camerale in sede di elaborazione del PTPC:

- In sede di prima applicazione della Legge 190, secondo cui il Piano deve essere redatto entro il 31 gennaio di ogni anno, e dell'adozione del P.T.P.C. per il triennio 2013-2015, ANAC ha ritenuto che il Piano triennale dovesse essere adottato secondo le linee indicate nel proprio PNA, di fatto approvato solo l'11 settembre 2013. La Camera di Lucca ha, quindi, potuto adottare il primo Piano triennale 2014-2016 (inclusivo, per questo ciclo, anche dell'anno 2013), nel gennaio 2014. Con Delibera Presidenziale n. 3 del 31 gennaio 2014, e successiva ratifica da parte della Giunta camerale, sono stati approvati il Piano Anticorruzione (P.T.P.C.) ed il Programma Triennale per la Trasparenza (P.T.T.).

- Nel corso del 2014 è stato approvato il decreto legge n. 90 con il quale il Governo ha individuato nell'ANAC il soggetto deputato a svolgere i compiti di indirizzo in materia di trasparenza e lotta alla corruzione nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, ripartendo diversamente le competenze rispetto al Dipartimento della funzione pubblica, competente per gli aspetti di misurazione e valutazione della performance.

- Il 31 gennaio 2015 la Camera ha proceduto all'approvazione del Piano 2015 - 2017, integrato dal Programma Trasparenza, prevedendo di apportare modifiche in corso d'anno stante alcune anticipazioni rese dal Presidente ANAC, che aveva annunciato una revisione del PNA. Nel mese di ottobre ANAC ha diffuso solo un aggiornamento 2015 del PNA (determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015), in attesa di una più organica revisione, prevista per il 2016, a valere quindi per il triennio 2017-2019.

- il 28 gennaio 2016 la Camera ha approvato il Piano 2016 - 2018 recependo le indicazioni dell'Aggiornamento PNA del 28 ottobre 2015.

In vista dell'adozione del presente PTPC, raccogliendo il suggerimento di ANAC di tendere ad un maggior coinvolgimento possibile degli stakeholder interni ed esterni, è stato pubblicato un avviso sul sito camerale con cui si informava tutta l'utenza circa l'avvio della fase di predisposizione del PTPC 2017-2019; in occasione della Giornata della Trasparenza 2016, svolta in coincidenza con una riunione di Giunta e Consiglio camerale,

il responsabile per la prevenzione della corruzione della Cciaa ha rivolto analogha sollecitazione ai membri degli organi di governo della Cciaa.

Fino all'anno passato il Piano conteneva anche il Programma Triennale della Trasparenza e dell' Integrità (PTTI), adottato secondo le indicazioni della legge 190/2012 e del successivo D.Lgs 33/2013. In seguito alla modifica dell'art. 10 del D.Lgs. 33 ad opera del D. Lgs 97/16 si è disposta la confluenza dei contenuti del Programma all'interno del Piano, pur non perdendo assolutamente peso la programmazione organizzata della trasparenza.

Il Documento si chiude con il Codice di comportamento al quale devono attenersi i pubblici dipendenti, nella consapevolezza che le condotte individuali sono leve di prevenzione della corruzione: lavorare sull'organizzazione è dunque la logica che persegue la Camera di Commercio che vuole creare un ambiente atto all'emersione dei fenomeni di illegalità ed ostile alla corruzione.

# **1. INTRODUZIONE: organizzazione, valori, funzioni e risorse della Camera di Commercio di Lucca**

## **1.1 Chi siamo: la storia e i valori**

La Camera di commercio è un ente di diritto pubblico dotato di autonomia funzionale: svolge cioè funzioni di interesse generale per le imprese e i consumatori e cura lo sviluppo dell'economia locale. Le Camere esercitano anche funzioni delegate dallo Stato o dalle Regioni, nonché quelle derivanti da convenzioni. Queste competenze rappresentano l'ampiezza e il confine della sua azione amministrativa e della sua autonomia.

Le origini della Camera di Commercio di Lucca sono remote: la Corte dei Mercanti di Lucca, la cui presenza è già certa nel 1214, rappresentava tutti coloro che davano vita e partecipavano all'industria lucchese, che aveva il suo fulcro nella lavorazione dei panni serici e che portò Lucca ad essere, quando l'Italia e gran parte dell'Europa adottavano ancora criteri artigianali, la culla del capitalismo e dell'affermazione dell'industria su basi moderne. Nel 1182, i Consoli dei Mercanti Lucchesi e quelli del Comune avevano firmato una convenzione con Modena, che prova come i consigli dei mercanti partecipassero al governo della città con autorità e peso, occupandosi di patti convenzionali ed atti politici. Il torsello o fardello della seta, emblema della Corte dei Mercanti, è stato scelto a rappresentare la Camera: è legato con otto nodi ed è posto su fondo turchino nel vessillo della Corte e compare altresì collocato nella parte rossa dell'arma comunale di Lucca.

La Camera di Commercio di Lucca, come già l'antica e nobile Corte dei Mercanti, si colloca al fianco delle imprese con lo stesso spirito di collaborazione fattiva e costante, secondo le seguenti priorità: Coinvolgimento, Condivisione, Compartecipazione; enti e istituzioni pubbliche, categorie economiche, comitati di distretto, fondazioni bancarie e istituti di credito, centri di servizio, altri soggetti pubblici e privati operanti nel territorio sono infatti i partner naturali dell'ente camerale per affrontare e risolvere i temi legati allo sviluppo del sistema economico della provincia.

La Camera di Commercio è interlocutore delle oltre 50.000 attività economiche (a fine settembre 2016 il numero delle unità locali registrate ammonta a 52.262), ma anche un'istituzione al servizio dei cittadini/consumatori.

## **1.2 Chi siamo: l'assetto istituzionale ed organizzativo**

La Camera di Commercio di Lucca è amministrata da una Giunta, formata dal Presidente, Giorgio Bartoli, e da otto componenti.

La Giunta è eletta da un Consiglio che attualmente è composto da ventisei membri, espressione delle categorie economiche più rappresentative della provincia: industria, commercio, artigianato, servizi alle imprese, trasporti e spedizioni, agricoltura, turismo, credito, assicurazioni, cooperazione, Consulta libere professioni, attività ricreative e culturali.

Rimangono attualmente vacanti i due seggi spettanti alle Associazioni dei consumatori e ai sindacati.

Gli organi statutari della Camera di Commercio sovrintendono a una struttura operativa articolata in tre Aree dirigenziali, nella quale il punto di riferimento primario è il Segretario Generale, Roberto Camisi, figura di vertice dell'organizzazione funzionale della Camera:

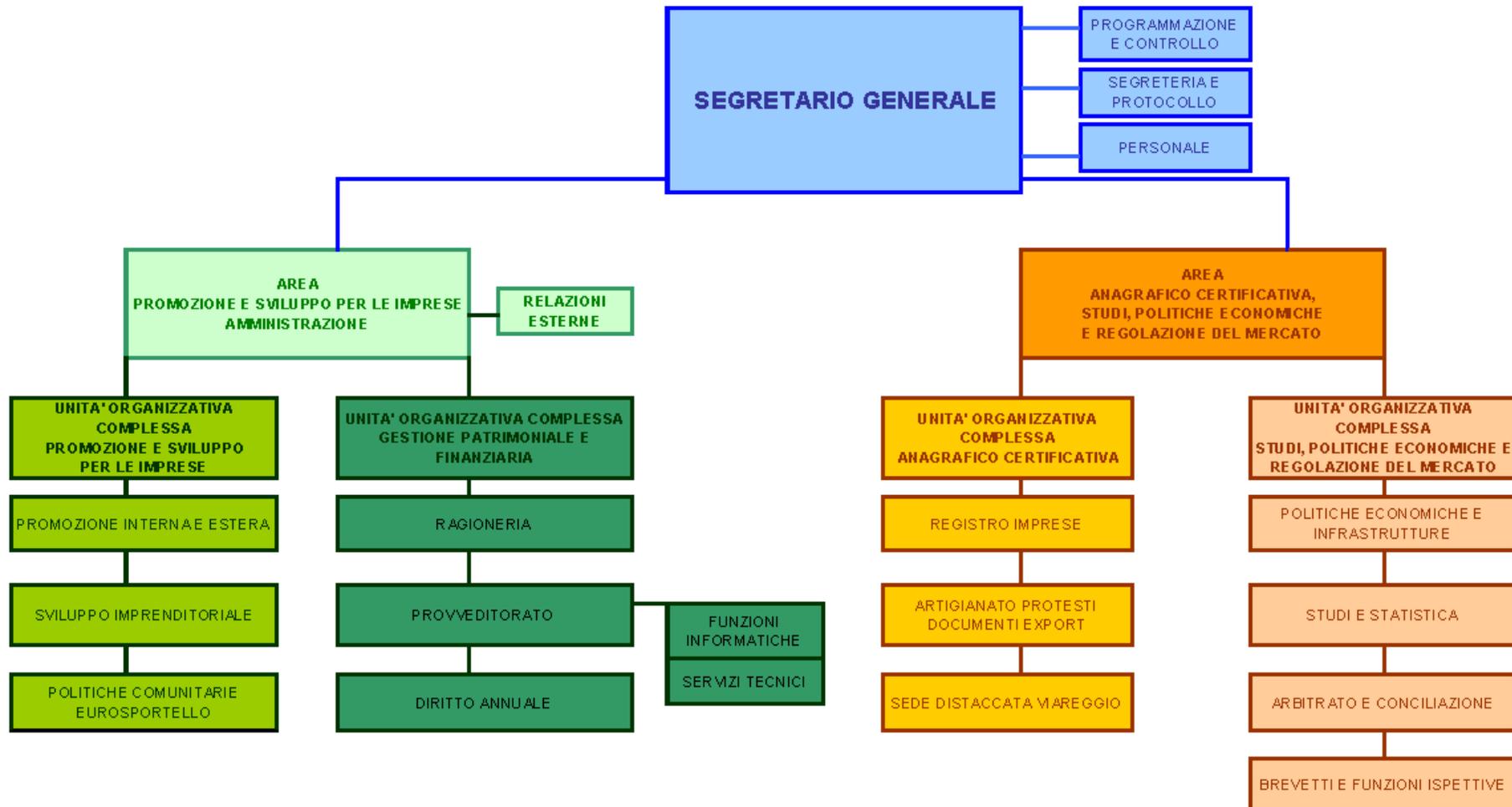
- Area Segretario Generale
- Area dirigenziale "Promozione e Sviluppo per le Imprese, Amministrazione"

- Area dirigenziale “Anagrafico Certificativa, Studi, Politiche economiche e Regolazione del Mercato”

Il Segretario Generale gestisce l'attività dell'amministrazione camerale indirizzando e coordinando l'attività dei dirigenti e curando l'organizzazione degli uffici, la gestione del personale e i correlati rapporti sindacali tra loro.

Alle dirette dipendenze del Segretario Generale operano gli uffici Programmazione e Controllo, Segreteria e Protocollo, Personale.

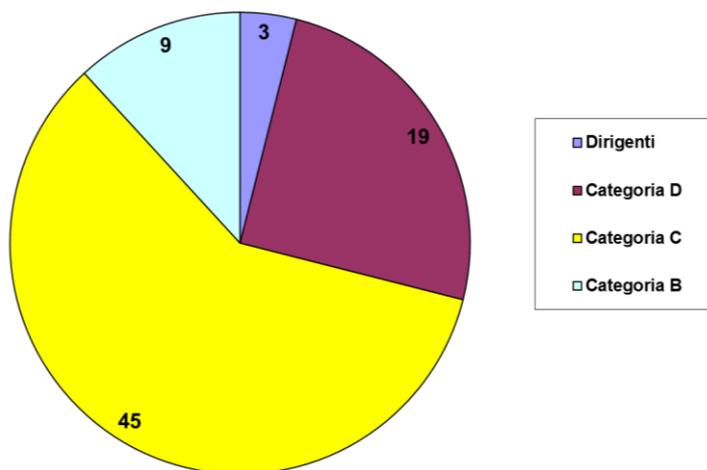
## CAMERA DI COMMERCIO DI LUCCA - 01 gennaio 2016



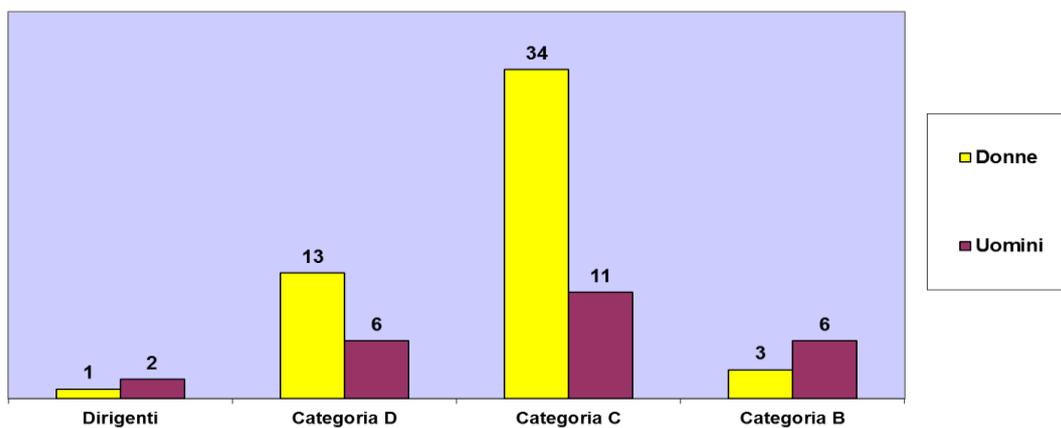
### 1.3 Il profilo qualitativo del personale

Al 31/12/2016 il personale della Camera di Commercio di Lucca è pari a 77 unità, secondo la seguente composizione per qualifica professionale ed un peso maggiore del genere femminile:

Composizione del personale per qualifica professionale

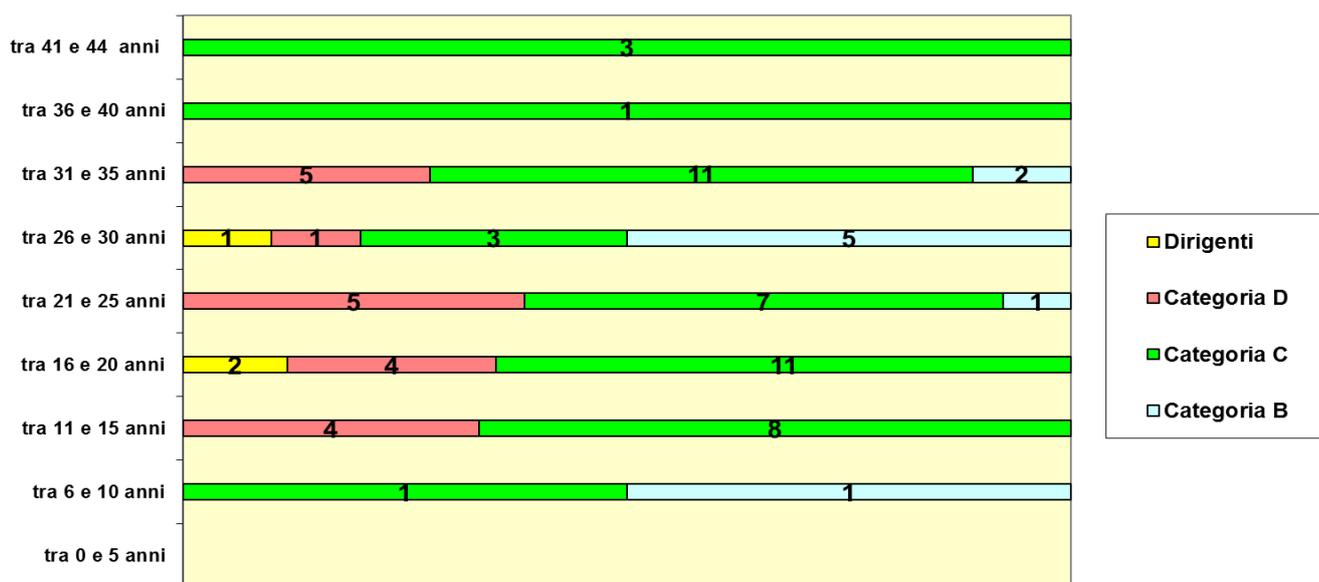


Composizione del personale per genere



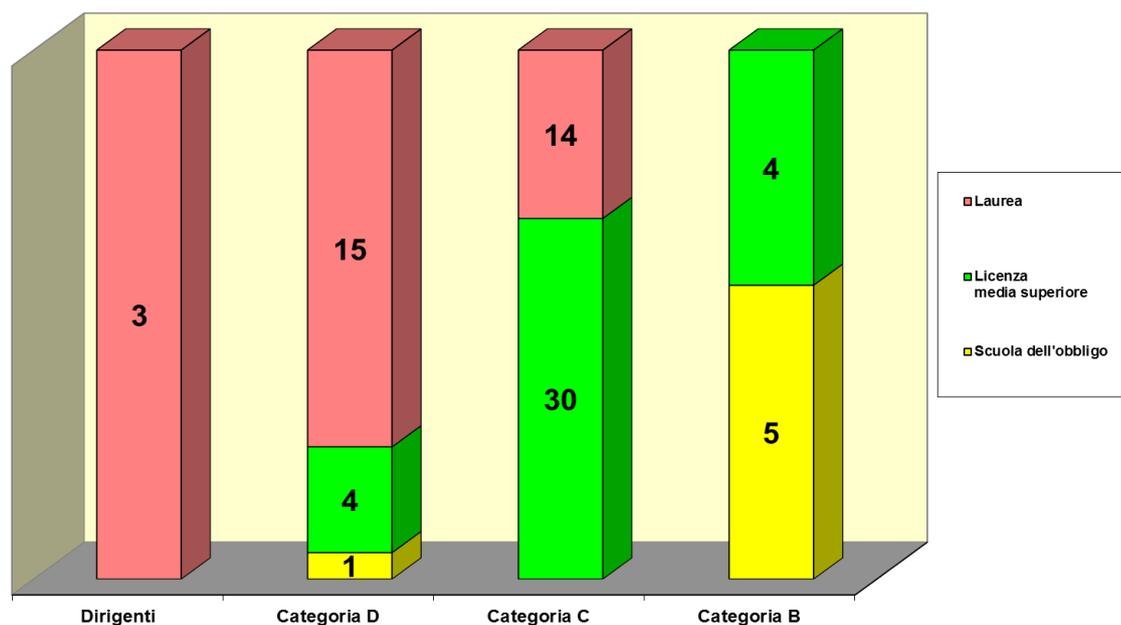
Per quanto riguarda le classi di età, la composizione del personale è piuttosto eterogenea, con una concentrazione nella fascia tra i 50-54. L'età media del personale camerale è pari a 52 anni. In base all'anzianità di servizio le classi più consistenti sono quelle comprese tra i 16 e 20 anni e tra i 31 e 35 anni.

### Composizione del personale per anzianità di servizio



Per quanto concerne il titolo di studio, emerge complessivamente in maniera positiva una percentuale relativamente alta di laureati (42,11%), mentre il 50% è in possesso di licenza di scuola media superiore. Meno rilevante la presenza di operatori con il solo diploma di scuola dell'obbligo.

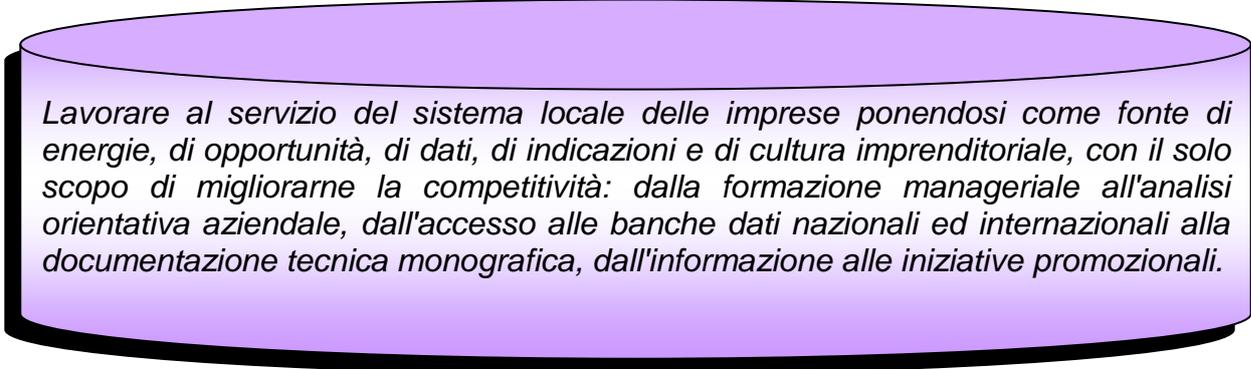
### Composizione del personale per titolo di studio



#### 1.4 Il mandato istituzionale

Come stabilito dall'ultima riforma (D.lgs. n. 219/2016), le Camere di commercio hanno il compito di fornire, nell'ambito del territorio provinciale, funzioni di sostegno alla competitività delle imprese e funzioni nelle materie amministrative ed economiche.

In sintesi, accanto alle attività anagrafico-amministrative, le Camere svolgono funzioni di tutela del consumatore e della fede pubblica, sostegno alla competitività delle imprese, valorizzazione del patrimonio culturale, sviluppo e promozione del turismo, supporto alle PMI per il miglioramento delle condizioni ambientali, orientamento al lavoro e alle professioni.



*Lavorare al servizio del sistema locale delle imprese ponendosi come fonte di energie, di opportunità, di dati, di indicazioni e di cultura imprenditoriale, con il solo scopo di migliorarne la competitività: dalla formazione manageriale all'analisi orientativa aziendale, dall'accesso alle banche dati nazionali ed internazionali alla documentazione tecnica monografica, dall'informazione alle iniziative promozionali.*

#### Questa in sintesi la mission della Camera di commercio di Lucca

Un risultato possibile grazie alla condivisione dei “valori” comuni all'interno dell'organizzazione, regole non scritte che ispirano il modo di agire e di comportarsi di tutti coloro che lavorano in Camera di Commercio. Non riguardano solo azioni all'interno dell'Ente, come la valorizzazione delle persone e il rispetto dell'individuo, ma anche aspetti più generali del lavoro: dall'attenzione alle esigenze dell'utente, alla trasparenza e circolarità della comunicazione, fino alla capacità di guardare al futuro e di innovare.

## 1.5 Cosa facciamo

Sulla base del decreto n. 219/2016 le attività esercitate dalla Camera di Commercio si possono così sintetizzare:

### ATTIVITA' FINANZIATE CON IL DIRITTO ANNUALE

- Tenuta e gestione del Registro delle imprese
- Formazione e gestione del fascicolo informatico d'impresa
- Tutela del consumatore e della fede pubblica, vigilanza e controllo sulla sicurezza/conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale, la rilevazione dei prezzi e delle tariffe, il rilascio dei certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione
- Informazione, formazione supporto organizzativo e assistenza alle PMI per la preparazione ai mercati internazionali, con esclusione delle attività promozionali direttamente svolte all'estero
- Valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo, con esclusione delle attività promozionali direttamente svolte all'estero
- Orientamento al lavoro e alternanza scuola-lavoro

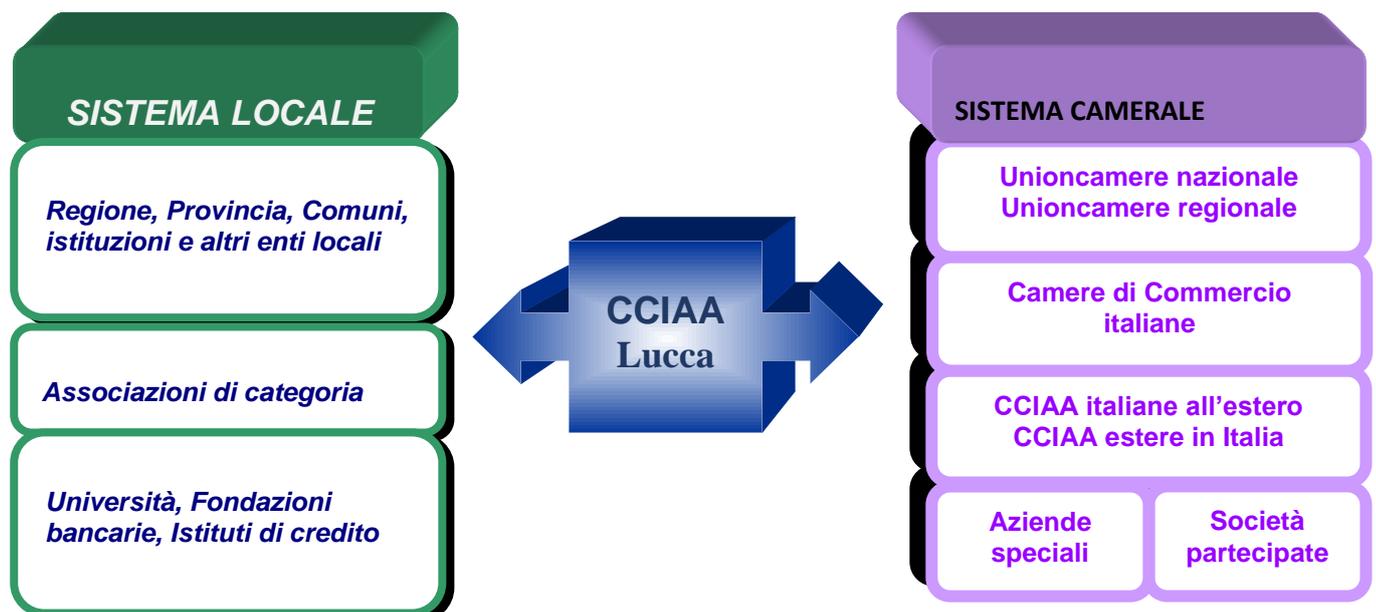
**ATTIVITA' OGGETTO DI CONVENZIONE** con soggetti pubblici e privati (es. digitalizzazione e risoluzione alternativa delle controversie)

**ATTIVITA' IN REGIME DI LIBERO MERCATO «pay per use»** (es. attività di assistenza e supporto alle imprese)

## 1.6 Come operiamo

La Camera di Commercio si afferma come attore al centro di una rete di relazioni istituzionali nell'ambito della quale elabora strategie e definisce azioni di intervento per favorire lo sviluppo delle politiche di promozione, lo sviluppo e la tutela del mercato.

I rapporti di collaborazione che la Camera ha attivato coinvolgono non solo i soggetti afferenti al Sistema Camerale, ma anche soggetti pubblici e privati del sistema locale.



### 1.7 Le Aree strategiche 2015 /2019

Per lo svolgimento delle proprie attività la Camera di Commercio di Lucca ha approvato il Programma Pluriennale, per gli anni 2015 – 2019, con il quale ha delineato le proprie aree ed obiettivi strategici da realizzare nei cinque anni.

Concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente anche le società partecipate al 100% Lucca Intec Srl e Lucca Promos Scrl.



Nell'area Competitività dell'Ente viene collocato l'Obiettivo strategico "Trasparenza" che per l'anno 2017 prevede il raggiungimento di particolari target, come descritto successivamente nel capitolo 3 "Processo di elaborazione e adozione del P.T.P.C".

### 1.8 Le risorse

Di seguito si rappresenta il trend degli ultimi esercizi e la previsione per l'anno 2017. Sono presi in considerazione tutti i proventi di parte corrente.

(migliaia di euro)	CONSUNTIVO					PRE-CONSUNTIVO	PREVENTIVO
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>PROVENTI CORRENTI</b>							
Diritto annuale	8.569,1	8.609,6	8.601,3	8.383,3	5.457,3	5.840,0	4.021,0
Diritti di segreteria	1.958,6	1.919,7	1.956,5	1.778,5	1.792,3	1.705,3	1.713,6
Contributi, trasferimenti e altre entrate	1.136,6	1.080,0	829,0	684,2	562,9	873,3	588,3
Proventi gestione beni e servizi	270,4	252,5	220,6	209,7	204,4	203,2	219,7
Variazione rimanenze	0,2	0,6	(0,4)	1,2	0,2	(0,1)	(0,1)
<b>TOTALE</b>	<b>11.934,8</b>	<b>11.862,4</b>	<b>11.607,0</b>	<b>11.056,9</b>	<b>8.017,0</b>	<b>8.621,8</b>	<b>6.542,5</b>

Nella tabella sotto riportata sono prese in considerazione le risorse necessarie per il mantenimento dei servizi erogati alle imprese e per la realizzazione degli obiettivi strategici al fine di dare attuazione alle aree strategiche. Per un quadro complessivo delle realizzazioni strategiche sono riportati anche i valori degli investimenti realizzati negli anni 2011-2015 e quelli in programma per il 2017.

Sommando gli oneri correnti e gli investimenti sono riportati infine i valori delle risorse totali messe a disposizione negli ultimi cinque anni e in preventivo 2017 per favorire il consolidamento e lo sviluppo del tessuto economico-produttivo locale. Da ciò emerge facilmente il notevole impegno finanziario della Camera soprattutto allo scopo di favorire la creazione di infrastrutture a supporto dello sviluppo economico locale.

(migliaia di euro)	CONSUNTIVO					PRE-CONSUNTIVO	PREVENTIVO
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>ONERI CORRENTI (A)</b>							
Personale	3.752,0	3.740,6	3.751,0	3.552,4	3.446,7	3.478,2	3.383,5
Spese varie di funzionamento	1.502,0	1.560,0	1.585,5	1.421,6	1.323,9	1.405,0	1.315,0
Quote associative	924,3	916,0	852,2	827,5	418,4	391,0	380,3
Organi istituzionali	111,9	110,2	140,0	92,4	53,8	73,5	20,6
Interventi economici	2.705,8	2.574,4	2.978,4		1.058,4	1.516,6	1.024,4
Ammortamenti e accantonamenti	2.612,9	2.847,3	3.011,6	3.000,8	2.166,6	2.212,3	1.722,5
<b>TOTALE (A)</b>	<b>11.608,9</b>	<b>11.748,5</b>	<b>12.318,7</b>	<b>10.890,5</b>	<b>8.467,7</b>	<b>9.076,5</b>	<b>7.846,2</b>
<b>INVESTIMENTI (B)</b>	<b>2.556,1</b>	<b>1.849,3</b>	<b>433,4</b>	<b>1.113,0</b>	<b>3.187,3</b>	<b>159,5</b>	<b>192,5</b>
<b>TOTALE RISORSE (A + B)</b>	<b>14.165,0</b>	<b>13.597,8</b>	<b>12.752,1</b>	<b>12.003,5</b>	<b>11.655,0</b>	<b>9.236,0</b>	<b>8.038,7</b>

## Aree e obiettivi strategici: budget 2017

BUDGET 2017 PER AREE ED OBIETTIVI STRATEGICI	PROVENTI CORRENTI	TOTALE RISORSE DESTINATE	ONERI CORRENTI	INVESTIMENTI
<b>TOTALE GENERALE BUDGET NON DEFINITO</b>	<b>5.948.950</b>	<b>7.027.350</b>	<b>6.839.800</b>	<b>187.550</b>
<b>TOTALE GENERALE BUDGET AREE STRATEGICHE</b>	<b>593.500</b>	<b>1.011.400</b>	<b>1.006.400</b>	<b>5.000</b>
1A- PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	0	5.000	5.000	0
1B- ANALISI DEL SISTEMA ECONOMICO LOCALE	0	6.000	6.000	0
1C- SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO DOCUMENTALE	0	0	0	0
1D- PROMOZIONE DEI SERVIZI DI GIUSTIZIA ALTERNATIVA	61.000	36.000	36.000	0
1E- VIGILANZA DEL MERCATO	16.050	3.500	3.500	0
<b>Area Strategica 1: COMPETITIVITA' DEL TERRITORIO</b>	<b>77.050</b>	<b>50.500</b>	<b>50.500</b>	<b>0</b>
2B- RAFFORZAMENTO IMMAGINE DEL REGISTRO IMPRESE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO INFORMATIVO	0	0	0	0
2C- FAVORIRE LO START UP E SOSTENERE LO SVILUPPO D'IMPRESA SUL MERCATO NAZIONALE E INTERNAZIONALE	130.000	273.000	273.000	0
2D- RIAFFERMARE IL RUOLO DI 'PRIMO PUNTO DI CONTATTO' TRA IL MONDO IMPRENDITORIALE E LE ISTITUZIONI EUROPEE, STATALI E	10.250	6.500	6.500	0
2E- VALORIZZAZIONE DELL'IDENTITA' TERRITORIALE: INIZIATIVE DI PROMOZIONE INTEGRATA A FAVORE DEL MARKETING TERRITORIALE, TURISMO, ARTIGIANATO E BENI CULTURALI	376.200	621.500	621.500	0
<b>Area Strategica 2: SERVIZI ALLE IMPRESE</b>	<b>516.450</b>	<b>901.000</b>	<b>901.000</b>	<b>0</b>
3B- ORIENTARE LA GESTIONE DELLA PERFORMANCE	0	4.000	4.000	0
3C- GESTIONE DEL PATRIMONIO E DI OGNI NOVITA' DI COMPETENZA IN CHIAVE ECONOMICA E DI EFFICACIA	0	25.400	25.400	0
3E- LA COMUNICAZIONE DIGITALE E LA SUA STRATEGIA	0	25.000	20.000	5.000
3F- INNOVAZIONE NORMATIVA E MIGLIORAMENTO CONTINUO	0	5.500	5.500	0
<b>Area Strategica 3: COMPETITIVITA' DELL'ENTE</b>	<b>0</b>	<b>59.900</b>	<b>54.900</b>	<b>5.000</b>
<b>TOTALE GENERALE BUDGET DELL'ENTE</b>	<b>6.542.450</b>	<b>8.038.750</b>	<b>7.846.200</b>	<b>192.550</b>

## 2. ANALISI DEL CONTESTO

### 2.1 Il valore aggiunto totale

Nel 2014 la ricchezza prodotta dal sistema economico della provincia di Lucca, espressa in termini di valore aggiunto a prezzi correnti, è risultata pari a 9.388 milioni di euro (Fonte: Istat, Dicembre 2016), un valore che rappresenta il 9,6% del valore aggiunto complessivamente prodotto all'interno della regione e che colloca la provincia al terzo posto in Toscana, dopo Firenze (31.958, 32,8%) e Pisa (10.906, 11,2%). Il 2014 si è caratterizzato per una prima lieve ripresa del valore aggiunto provinciale, cresciuto del +1,2% (a prezzi correnti), dopo le diminuzioni del biennio precedente, quando si erano registrati cali del -1,5% nel 2013 e del -2,0% nel 2012. La dinamica lucchese è risultata peggiore di quella toscana, in crescita del +1,7% nel 2014, ma migliore rispetto a quella nazionale (+0,9%).

#### Valore aggiunto a prezzi correnti per territorio. Anni 2010-2014.

Valori in milioni di euro

Territorio	2010	2011	2012	2013	2014
Arezzo	8.101	8.297	8.239	8.409	8.517
Firenze	30.088	30.771	31.032	30.961	31.958
Grosseto	4.973	4.800	4.703	4.705	4.610
Livorno	7.794	7.936	7.777	7.672	7.709
<b>Lucca</b>	<b>9.602</b>	<b>9.614</b>	<b>9.423</b>	<b>9.280</b>	<b>9.388</b>
Massa-Carrara	3.950	4.048	4.115	4.077	4.215
Pisa	10.647	11.144	10.901	10.897	10.906
Pistoia	6.224	6.484	6.485	6.293	6.400
Prato	6.239	6.400	6.286	6.431	6.463
Siena	6.966	7.217	7.295	7.084	7.283
<b>TOSCANA</b>	<b>94.584</b>	<b>96.711</b>	<b>96.257</b>	<b>95.808</b>	<b>97.448</b>
<b>ITALIA</b>	<b>1.443.247</b>	<b>1.470.334</b>	<b>1.448.021</b>	<b>1.444.106</b>	<b>1.456.419</b>

Fonte: ISTAT agg. Dicembre 2016

Il contributo dei vari settori economici al valore aggiunto provinciale per il 2014 conferma come siano i settori afferenti ai servizi a contribuire maggiormente alla formazione del valore aggiunto lucchese, con 6.680 milioni di euro, arrivando a rappresentare il 71,5% del totale. Segue il comparto industriale con 2.618 milioni (28,0% del totale), al cui interno si distinguono l'industria in senso stretto (estrattivo, manifatturiero e utilities) con 2.113 milioni (22,6%) e le costruzioni con 506 milioni di euro (5,4%). Più marginale l'agricoltura, che nel 2014 ha contribuito per 89 milioni di euro alla formazione del valore aggiunto provinciale, l'1,0% del totale.

L'andamento registrato nel 2014 mostra dinamiche differenziate per i diversi comparti produttivi: il valore aggiunto dell'agricoltura provinciale ha fatto segnare una flessione del -12,8% rispetto al 2013, mentre per il comparto industriale la contrazione si è limitata al -0,7%, grazie alla ripresa dell'industria in senso stretto (+1,9%), mentre le costruzioni hanno confermato le difficoltà attraversate con un calo del -10,3%. In crescita il comparto dei servizi, con un incremento del valore aggiunto generato del +2,1%.

### 2.2 Il reddito disponibile e quello imponibile

Nel corso della recente crisi economica le famiglie hanno visto progressivamente aggravarsi la propria situazione economico-patrimoniale, con una significativa contrazione del reddito disponibile e dei relativi consumi, acuita anche dalle numerose manovre di finanza pubblica, che hanno drenato risorse dai bilanci familiari alle casse dello stato.

I dati pubblicati dall’Agenzia delle Entrate con riferimento all’anno 2014, mostrano un reddito medio imponibile dei contribuenti persone fisiche lucchesi di €19.000, in leggera crescita rispetto al 2013, ma sotto il livello medio regionale e nazionale.

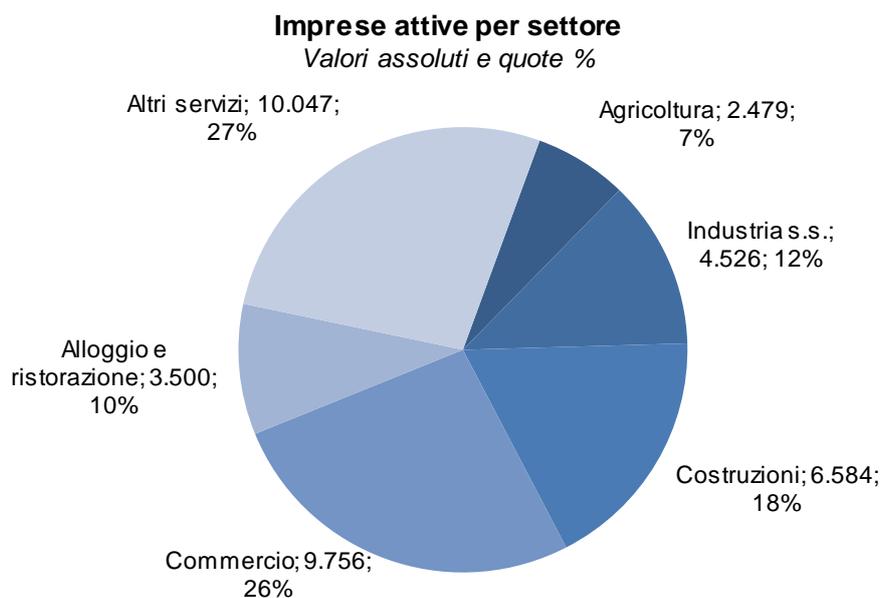
### 2.3 Le imprese e gli addetti

Le imprese attive in provincia di Lucca al 30 settembre 2016 risultano 36.901 (sono 45.111 le unità locali totali attive sul territorio), pari al 10,3% del complesso delle imprese operanti in Toscana. Tale numero presenta una riduzione del -0,4% rispetto alle 37.031 dell’anno precedente, per 130 imprese attive in meno, un andamento negativo, ma in attenuazione rispetto al -0,9% registrato un anno prima. A livello regionale e nazionale l’andamento è risultato sostanzialmente stabile, con un incremento contenuto al +0,1%.

Sono ancora le imprese artigiane della provincia a mostrare le maggiori difficoltà: la loro numerosità continua infatti a diminuire, portandosi a quota 11.732 imprese attive al 30 settembre 2016, con una diminuzione del -2,2% (-259 unità) rispetto a un anno prima. La quota di imprese artigiane in provincia resta comunque particolarmente elevata (31,8%) sia nel confronto con il dato regionale ( 29,8% ), che con quello nazionale (25,9%) .

A livello settoriale sono le imprese dei Servizi nel complesso (commercio e pubblici esercizi, trasporti, servizi finanziari, servizi alle imprese, servizi alle persone, ecc.) a rappresentare il comparto con il più elevato numero di unità produttive in provincia (al 30 settembre 2016 sono 23.312 le imprese attive, il 63,2% del totale). All’interno del settore si distinguono il commercio (con 9.756 imprese, il 26,4% delle imprese provinciali), i servizi di alloggio e ristorazione (3.500, 9,5%) e le altre attività dei servizi (10.047 unità, 27,2%).

Le Costruzioni rappresentano il secondo settore provinciale per numero di imprese (6.584) con un peso decrescente sul totale delle imprese attive rispetto al 2015 (scendono dal 18,3% al 17,8%). Seguono l’Industria in senso stretto (attività manifatturiere, industrie estrattive, energia, utilities) con 4.526 imprese attive al 30 settembre 2016 (il 12,3% del totale provinciale) e il settore primario (agricoltura e pesca) che incide sul complesso delle imprese provinciali per il 6,7% (2.479 imprese attive), un valore contenuto rispetto alla media toscana (11,3%) e nazionale (14,5%).



Fonte: Infocamere-Stock view

## 2.4 I settori di specializzazione della provincia di Lucca

Il comparto manifatturiero lucchese, che nel suo complesso ricomprende 4.330 imprese attive per complessive 5.371 unità locali (UL), si caratterizza per la presenza di cinque settori di specializzazione produttiva: la nautica, il calzaturiero, il lapideo, la meccanica e il cartario.

Il settore della nautica (cantieristica, riparazione e manutenzione), con 410 imprese attive, 520 unità locali e 2.571 addetti al 30 settembre 2016, risulta il settore di specializzazione provinciale con il più elevato numero di imprese. Seguono il calzaturiero (387 imprese attive, 444 UL e 2.071 addetti), la meccanica (368 imprese attive, 460 UL e 3.580 addetti) e il settore lapideo (336 imprese, 417 UL e 1.349 addetti). Il cartario, che conta 155 imprese attive (275 UL e 5.596 addetti), si caratterizza per la presenza delle imprese più strutturate, con una dimensione media di oltre 20 addetti per unità locale, contro i 5,5 addetti medi per le UL manifatturiere lucchesi, a causa delle proprie peculiarità produttive.

## 2.5 Gli scambi commerciali

Nel corso degli ultimi 20 anni gli scambi con l'estero della provincia di Lucca hanno evidenziato una costante crescita, sia dal lato delle esportazioni che delle importazioni: in termini nominali il valore delle vendite di beni e servizi sui mercati esteri è infatti passato dai 986 milioni di euro del 1991 ai 3.961 milioni di euro del 2015, mentre quello degli acquisti dai paesi esteri nello stesso periodo è cresciuto da 645 a 1.987 milioni di euro.

Con riferimento all'anno 2015, il valore delle esportazioni della provincia di Lucca ha sfiorato i 4 miliardi di euro, il record storico per il territorio lucchese, con una crescita del +12,7% (oltre 445 milioni di euro) rispetto al 2014, un andamento significativamente superiore sia rispetto a quello medio regionale (+3,2%) che a quello nazionale (+3,8%).

Dopo l'ottimo risultato del 2015, nei primi nove mesi del 2016 le vendite all'estero della provincia di Lucca sono risultate ancora elevate (2.848 milioni di euro) ma in diminuzione (-5,3%) rispetto a un anno prima; si tratta comunque di un valore secondo solamente a quello del 2015.

In diminuzione anche le importazioni lucchesi nei primi nove mesi dell'anno (1.451 milioni di euro), scese del -3,1%, soprattutto per il negativo andamento degli acquisti sui mercati esteri di alcuni tra i principali settori di trasformazione dell'economia lucchese, in particolare il cartario e l'industria alimentare.

## 2.6 Il turismo

Dal lato della movimentazione turistica, nel corso dei primi nove mesi del 2016 i dati diffusi dal Comune di Lucca segnalano per l'intera provincia un calo degli arrivi (822.368) del -1,6% ma un incremento delle presenze (3.244.615) del +4,4% rispetto allo stesso periodo del 2015. In particolare, per quanto riguarda il turismo degli stranieri sono cresciuti gli arrivi (387.260, +0,9%) e soprattutto le presenze (1.630.916, +9,7%), mentre per gli italiani si è registrato un calo del -3,8% negli arrivi (435.108) cui è corrisposta una diminuzione del -0,4% delle presenze (1.613.699). La permanenza media (presenze/arrivi) si è attestata a 3,9 notti per turista, in crescita dalle 3,7 dei primi nove mesi del 2015, con un incremento sia per gli italiani (3,7 notti rispetto alle 3,6 del 2015) che per gli stranieri, che hanno trascorso in provincia mediamente 4,2 notti rispetto alle 3,9 dell'anno precedente.

## Andamento turistico in provincia di Lucca nel periodo Gennaio-Settembre 2016 Arrivi, presenze e permanenza media.

Valori assoluti e Var. % rispetto a Genn.-Sett. 2015

TOTALE	Arrivi		Presenze		Permanenza media	
	2016	Var. %	2016	Var. %	2015	2016
Piana di Lucca	225.543	-3,6%	532.063	-2,3%	2,3	2,4
Media Valle	36.879	-7,7%	142.385	-4,9%	3,7	3,9
Garfagnana	28.832	-3,9%	114.802	-6,7%	4,1	4,0
Versilia	531.114	-0,2%	2.455.365	7,3%	4,3	4,6
<b>Totale</b>	<b>822.368</b>	<b>-1,6%</b>	<b>3.244.615</b>	<b>4,4%</b>	<b>3,7</b>	<b>3,9</b>

STRANIERI	Arrivi		Presenze		Permanenza media	
	2016	Var. %	2016	Var. %	2015	2016
Piana di Lucca	125.994	-1,4%	338.037	0,5%	2,6	2,7
Media Valle	19.595	-12,4%	91.153	-9,7%	4,5	4,7
Garfagnana	8.814	2,5%	54.160	-2,2%	6,4	6,1
Versilia	232.857	3,5%	1.147.566	15,4%	4,4	4,9
<b>Totale</b>	<b>387.260</b>	<b>0,9%</b>	<b>1.630.916</b>	<b>9,7%</b>	<b>3,9</b>	<b>4,2</b>

ITALIANI	Arrivi		Presenze		Permanenza media	
	2016	Var. %	2016	Var. %	2015	2016
Piana di Lucca	99.549	-6,2%	194.026	-6,8%	2,0	1,9
Media Valle	17.284	-1,6%	51.232	5,0%	2,8	3,0
Garfagnana	20.018	-6,5%	60.642	-10,3%	3,2	3,0
Versilia	298.257	-2,9%	1.307.799	1,0%	4,2	4,4
<b>Totale</b>	<b>435.108</b>	<b>-3,8%</b>	<b>1.613.699</b>	<b>-0,4%</b>	<b>3,6</b>	<b>3,7</b>

Fonte: Comune di Lucca

## 2.7 La popolazione e la spesa delle famiglie

Al 31 agosto 2016 la popolazione residente in provincia di Lucca era pari a 389.496 unità, il 10,4% del totale regionale. La provincia di Lucca risulta caratterizzata da un'elevata densità abitativa, pari a 219,7 abitanti/Km<sup>2</sup>, un valore decisamente superiore al corrispondente dato regionale (162,8 ab/Km<sup>2</sup>), dovuto principalmente all'elevata densità abitativa presente nei comuni costieri.

### Popolazione residente in provincia di Lucca e in Toscana.

	Lucca	Toscana	Lucca su Toscana
Popolazione residente (31/8/2016)	389.496	3.742.589	10,4%
Densità abitativa (abitanti/Km <sup>2</sup> )	219,7	162,8	
Stranieri residenti (1/1/2016)	29.911	396.219	7,5%
Stranieri su popolazione residente (1/1/2016)	7,6%	10,6%	

Fonte: elaborazione su dati Istat-Demo

La popolazione straniera residente in provincia al 1 gennaio 2016 è risultata pari a 29.911 unità, il 7,6% del totale dei residenti alla stessa data, un valore significativamente inferiore al 10,6% relativo al complesso del territorio regionale ed in diminuzione rispetto ai 30.245 (7,7%) stranieri residenti in provincia di Lucca ad inizio 2015.

La provincia di Lucca evidenzia una tendenza all'invecchiamento più accentuata rispetto al dato medio regionale, complice un tasso di natalità provinciale ulteriormente diminuito nel 2015 al 6,9‰ dal 7,3‰ di un anno prima. Anche il valore regionale relativo alle nascite risulta in flessione, scendendo al 7,3‰ nel 2015 dal 7,8‰ del 2014. Come conseguenza della diminuzione della natalità si rileva un progressivo invecchiamento della popolazione residente: l'indice di vecchiaia (popolazione over64/under14) presenta infatti valori più elevati della media regionale già a partire dal 2008, e dal 2011 risulta in progressiva crescita.

In linea con il 2015, la popolazione provinciale risulta composta per il 51,9% da persone di sesso femminile, con una netta prevalenza soprattutto nella fascia di età over 64 anni (57,1%). La popolazione femminile risulta infatti superiore a quella maschile per le fasce di età superiori ai 30 anni, mentre nelle classi più giovani prevale la componente maschile. La popolazione over 64 anni rappresenta infine il 25% del totale provinciale, contro una quota del 26,5% per la popolazione fino ai 30 anni di età.

La spesa delle famiglie italiane ha iniziato un graduale recupero a partire dalla seconda metà del 2013, tornando a crescere solamente nel corso del 2014. La ripresa dei consumi è poi proseguita nel 2015, con un rafforzamento soprattutto nella seconda parte dell'anno, sostenuta dal miglioramento del clima di fiducia dei consumatori, da una lieve ripresa del mercato del lavoro e dalla crescita del reddito disponibile in termini reali. I dati pubblicati dall'Osservatorio sui Consumi 2016 di Findomestic Banca testimoniano come a livello provinciale, nel 2015 Lucca ha fatto segnare un incremento della spesa per beni durevoli del +9,0% sul 2014, meglio di Toscana (+8,7%) e Italia (+7,9%) e in accelerazione rispetto al +3,0% del 2014 (Toscana: +3,2%, Italia: +2,3%). Si tratta di un significativo recupero rispetto al biennio precedente, in cui si erano registrate delle significative flessioni dei consumi.

## **2.8 Il mercato del lavoro**

Nel corso del 2015 le difficoltà legate al mercato del lavoro emerse nel 2014 si sono parzialmente ridimensionate: la situazione occupazionale della provincia è tornata infatti ai livelli del 2013, ancora ben al di sotto dei livelli pre-crisi ma con una tendenza in miglioramento. I principali indicatori del mercato del lavoro diffusi da ISTAT hanno infatti certificato per il 2015 un tasso di disoccupazione provinciale all'11,4%, per 19.853 persone in cerca di lavoro. La disoccupazione è quindi scesa di 6 punti percentuali rispetto al 17,4% del 2014 (comportando una diminuzione di circa di 10.000 unità), ma resta ancora superiore al 9,4% del 2013. Si tratta di valori più elevati della media regionale (2015: 9,2%; 2014: 10,1%; 2013: 8,7%) che testimoniano le difficoltà attraversate dal sistema economico provinciale nell'ultimo triennio.

Nel 2015 si è verificata anche una buona ripresa dell'occupazione (15-64 anni), che si è riportata al 61,4% (154.820 occupati), sui livelli del 2013, dopo che nel 2014 era scesa al 57% (144.938 occupati). Si tratta di dati in miglioramento, ma che comunque collocano Lucca al penultimo posto della graduatoria regionale (prima di Massa Carrara) e al 60esimo posto di quella nazionale: il tasso di occupazione resta infatti 3,4 punti percentuali al di sotto della media toscana (64,8%), ma recupera rispetto a quella nazionale (56,3%).

Dopo la forte diminuzione (-63,2%) del 2015, nel corso dei primi nove mesi del 2016 si è

registrata una ripresa nella richiesta di ore di Cassa Integrazione Guadagni in provincia, cresciuta nel complesso del +23,2%. L'incremento è dovuto in particolar modo all'aumento della componente straordinaria (+77,4%), soprattutto per il negativo andamento dell'industria metallurgica locale (+700.000 ore autorizzate), e di quella in deroga (+67,6%), che lo scorso anno avevano fatto segnare invece una significativa diminuzione, mentre per la CIG ordinaria si è registrato un calo del -63,0%. La dinamica provinciale risulta peggiore sia rispetto a quella regionale, in aumento del +5,4%, che di quella nazionale, che ha fatto segnare una contrazione del -13,9%.

A livello settoriale, metallurgia esclusa, si registrano andamenti eterogenei con incrementi per meccanica, abbigliamento, calzature, trasporti e per le attività dei servizi (CIG in deroga).

## 2.9 Il tasso di delittuosità 2010-2014 (dati ISTAT)

Per quanto riguarda la diffusione delle varie tipologie di reati nel territorio, i dati pubblicati da ISTAT relativi ai delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nel periodo 2010-2014 consentono di compiere una valutazione approfondita della domanda di giustizia, attraverso l'analisi del tasso di delittuosità, che esprime il numero di reati denunciati ogni 100.000 abitanti residenti in un determinato territorio.

Nel corso dell'ultimo quinquennio, il numero di reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in provincia di Lucca è cresciuto passando dai 18.691 del 2010 ai 22.257 del 2014, con un picco nel 2012 quando sono risultati pari a 23.088. La quota di reati con autori identificati si è progressivamente ridotta nel periodo, passando dal 18,3% del 2010 al 17,1% dell'anno 2014.

Il tasso di delittuosità complessivo per la provincia di Lucca risulta sensibilmente più elevato dei corrispondenti valori regionale e nazionale in tutto il periodo considerato: nel 2014, in particolare, l'indicatore ha fatto segnare un valore pari a 5.648 reati denunciati ogni 100.000 abitanti per Lucca, contro i 5.058 della Toscana e i 4.627 per l'Italia.

**Tasso di delittuosità (reati denunciati ogni 100.000 residenti) per autore.  
Lucca, Toscana e Italia. Anni 2010-2014**

Anno	Autore	Lucca		Toscana		Italia	
		V.a.	Val. %	V.a.	Val. %	V.a.	Val. %
2010	Noto	870,8	18,3%	946,3	20,2%	805,4	18,6%
	Ignoto	3.885,3	81,7%	3.745,2	79,8%	3.528,1	81,4%
	<b>Totale</b>	<b>4.756,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.691,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.333,5</b>	<b>100,0%</b>
2011	Noto	849,6	15,9%	994,8	20,1%	834,0	18,3%
	Ignoto	4.484,4	84,1%	3.960,6	79,9%	3.716,1	81,7%
	<b>Totale</b>	<b>5.334,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.955,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.550,1</b>	<b>100,0%</b>
2012	Noto	1.057,0	17,8%	1.024,0	19,4%	880,0	18,6%
	Ignoto	4.892,0	82,2%	4.252,0	80,6%	3.855,0	81,4%
	<b>Totale</b>	<b>5.949,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>5.276,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.735,0</b>	<b>100,0%</b>
2013	Noto	1.006,0	17,4%	1.003,0	19,2%	876,0	18,2%
	Ignoto	4.760,0	82,6%	4.208,0	80,8%	3.925,0	81,8%
	<b>Totale</b>	<b>5.766,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>5.211,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.801,0</b>	<b>100,0%</b>
2014	Noto	968,0	17,1%	940,0	18,6%	868,0	18,8%
	Ignoto	4.680,0	82,9%	4.118,0	81,4%	3.759,0	81,2%
	<b>Totale</b>	<b>5.648,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>5.058,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.627,0</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Istat

Relativamente all'identificazione degli autori dei reati, se la provincia di Lucca ha presentato per tutto il periodo considerato un tasso di delittuosità con autori ignoti superiore ai valori regionale e nazionale, a partire dal 2012 anche il valore relativo ai delitti con autori noti ha superato i corrispondenti valori di riferimento: in particolare, nel 2014 si contano 968 reati con autori noti ogni 100mila abitanti, contro i 940 della Toscana e gli 868 dell'Italia; i valori del tasso relativo alle denunce contro autori ignoti indicano Lucca come una provincia in maggiore difficoltà.

Lo scostamento fra la situazione lucchese e quella nazionale e regionale può dipendere da molteplici cause; ad esempio le maggiori denunce contro ignoti potrebbero essere interpretate come un'elevata propensione dei cittadini lucchesi a denunciare i reati subiti anche in presenza di fatti di scarsa lesività, ma d'altro canto potrebbero invece attestare un fenomeno di diffusione di microcriminalità, quali ad es. piccoli reati contro il patrimonio.

Relativamente alle tipologie di reato, i **delitti contro il patrimonio** risultano di gran lunga i più diffusi, con un tasso di delittuosità pari 4.032,6 reati ogni 100mila abitanti nel 2014 a Lucca, un valore in forte aumento rispetto ai 2.997,2 reati del 2010. Si tratta di un valore che risulta molto più elevato sia rispetto al valore regionale (3.284,0 nel 2014) che a quello nazionale (2.962,0). Nel dettaglio, i dati Istat evidenziano come l'indicatore per la provincia di Lucca sia negativamente influenzato dall'elevata incidenza di furti (3.615,6 nel 2014), specialmente quelli in abitazione e in auto in sosta; l'indicatore risulta notevolmente superiore sia al dato regionale (2.908,1) che a quello nazionale (2.588,0).

Il secondo gruppo di reati maggiormente perpetrati è quello dei **reati contro la persona** (lesioni, omicidi, minacce, ingiurie, etc.), cresciuti dai 360,3 per 100mila abitanti del 2010 fino al massimo del 2012 (468,0) per poi riportarsi ai 412,1 del 2014. Anche in questo caso il dato risulta più elevato sia rispetto al valore toscano (393,4) che a quello nazionale (388,3), con un massimo nel 2012 cui è seguita una lieve contrazione.

Seguono i reati legati a violazioni della normativa sugli **stupefacenti**, con Lucca (43,7 delitti ogni 100mila abitanti nel 2014) che in questo caso risulta al di sotto sia del dato regionale (65,7) che di quello nazionale (54,7).

Differente il discorso dei **reati a sfondo sessuale**, dove Lucca a partire dal 2012 presenta valori in crescita e di poco superiori ai corrispondenti valori regionali e nazionali. Nel 2014 il relativo tasso di delittuosità si è attestato a quota 12,7 reati denunciati ogni 100mila abitanti, un valore di poco superiore sia a quello toscano (11,5) che a quello nazionale (10,5).

Il dato relativo agli **incendi boschivi**, unico dato pubblicato da Istat in tema ambientale, presenta infine valori altalenanti e particolarmente elevati nel biennio 2011-2012 per tutti i territori presi in considerazione. In particolare, per la provincia di Lucca tale dato è cresciuto dai 2,3 reati del 2010 agli oltre 25 del biennio 2011-2012 per poi subire una flessione ai 7,2 del 2013 fino ai 3,0 del 2014. Andamento analogo per la Toscana, con un massimo a 17,3 nel 2012, e per l'Italia (10,3 nel 2012).

**Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria per tipologia di reato. Lucca, Toscana e Italia. Anni 2010-2014**

*N. delitti ogni 100.000 abitanti residenti*

Tipologia reato	LUCCA				
	2010	2011	2012	2013	2014
Reati contro il patrimonio	2.997,2	3.614,9	4.033,7	3.780,0	4.032,6
Reati sessuali, atti persecutori e prostituzione	11,3	8,9	13,9	13,6	12,7
Ambiente	2,3	26,1	28,9	7,2	3,0
Reati contro la persona	360,3	392,7	468,0	439,0	412,1
Stupefacenti	46,3	37,0	47,4	51,3	43,7
Altro	1.338,8	1.254,3	1.357,4	1.474,9	1.144,3
<b>TOTALE</b>	<b>4.756,1</b>	<b>5.334,0</b>	<b>5.949,1</b>	<b>5.765,9</b>	<b>5.648,4</b>

Tipologia reato	TOSCANA				
	2010	2011	2012	2013	2014
Reati contro il patrimonio	2.595,4	2.907,7	3.237,6	3.210,7	3.284,0
Reati sessuali, atti persecutori e prostituzione	15,7	13,4	13,5	12,8	11,5
Ambiente	3,4	13,0	17,3	4,8	2,3
Reati contro la persona	417,1	437,7	442,4	420,6	396,4
Stupefacenti	67,2	65,2	67,8	68,9	65,7
Altro	1.592,8	1.518,1	1.497,3	1.493,3	1.298,1
<b>TOTALE</b>	<b>4.691,5</b>	<b>4.955,4</b>	<b>5.276,0</b>	<b>5.211,0</b>	<b>5.058,0</b>

Tipologia reato	ITALIA				
	2010	2011	2012	2013	2014
Reati contro il patrimonio	2.491,4	2.727,3	2.908,1	2.974,3	2.962,0
Reati sessuali, atti persecutori e prostituzione	12,2	11,4	11,6	11,1	10,5
Ambiente	4,6	9,7	10,3	3,4	2,9
Reati contro la persona	376,4	391,3	409,6	398,0	388,3
Stupefacenti	54,2	56,0	56,9	55,7	54,7
Altro	1.394,8	1.354,5	1.338,0	1.359,0	1.208,9
<b>TOTALE</b>	<b>4.333,5</b>	<b>4.550,1</b>	<b>4.734,4</b>	<b>4.801,5</b>	<b>4.627,4</b>

Fonte: Istat

Con riferimento ai soli reati con autore noto, i dati statistici raccolti dalla Procura di Lucca evidenziano come in provincia la percentuale di rei nati all'estero sul totale degli indagati noti sia cresciuta dal 23,3% del 2013 al 26,7% del 2014 per poi attestarsi al 22,5% nel 2015, corrispondente a 1.295 nati all'estero su 5.763 indagati noti.

**Procedimenti iscritti nel periodo con autore noto nato in Italia o all'estero.  
Procura di Lucca Anni 2013-2015**

Anno Iscrizione	Procedimenti iscritti nel periodo con autore noto				
	Tot. Procedimenti	Indagati			
		Totale	di cui: nati all'Estero	di cui: nati in Italia	di cui: non spec.
<i>Valori assoluti</i>					
2013	4.345	6.220	1.449	4.424	347
2014	4.954	6.682	1.784	4.549	349
2015	4.429	5.763	1.295	4.130	338
<i>Composizione %</i>					
2013	-	-	23,3%	71,1%	5,6%
2014	-	-	26,7%	68,1%	5,2%
2015	-	-	22,5%	71,7%	5,9%
<i>Var. %</i>					
2013	-	-	-	-	-
2014	14,0%	7,4%	23,1%	2,8%	0,6%
2015	-10,6%	-13,8%	-27,4%	-9,2%	-3,2%

Fonte: Procura della Repubblica di Lucca

### **3. PROCESSO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL P.T.P.C.**

#### **3.1 Relazione del Responsabile Prevenzione Corruzione sull'andamento del Piano Triennale Prevenzione Corruzione nel 2016, obiettivi strategici e collegamenti col Piano della performance 2016 - 2018.**

In occasione della predisposizione, entro il 16 gennaio 2017, della **Relazione annuale** da parte del responsabile della prevenzione della corruzione sull'anno 2016 si è avuto modo di fare presente che:

- Non si sono verificati nel corso del 2016 (così come negli anni precedenti), eventi corruttivi sia in senso stretto (intesi, cioè, come fatti penalmente rilevanti), sia in senso lato (assunzione di decisioni o di comportamenti devianti rispetto alla cura dell'interesse generale); non sono in ogni caso pervenute segnalazioni esterne o interne all'amministrazione che prefigurano responsabilità penali o disciplinari, né sono emersi rilievi in sede di controllo e monitoraggio da parte del responsabile anticorruzione.
- Il rispetto delle norme in materia di trasparenza e anticorruzione è stato inserito negli obiettivi dell'Ente e il rispetto degli indicatori assegnati è oggetto di monitoraggio da parte dell' Ufficio Controllo interno della camera, il quale coadiuva e informa l' OIV.
- Il modello di gestione del rischio è stato adottato in linea con le indicazioni predisposte a livello nazionale dall'Unioncamere italiana: in proposito si può osservare che la Cciao di Lucca rappresenta, dal punto di vista dimensionale, una camera di medie-piccole dimensioni e non presenta differenziazioni o particolarità sia nei servizi offerti che nelle modalità di erogazione degli stessi o, in senso lato, gestionali, rispetto agli enti camerali in genere. Per cui si è ritenuto il modello proposto del tutto adeguato e conforme alla realtà camerale in considerazione.
- L'attività di monitoraggio sulla pubblicazione dei dati è stata effettuata nelle modalità previste (cadenza semestrale) ed è stata utile allo scopo di effettuare le implementazioni/correzioni necessarie.
- Le verifiche sulla insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs 39/13 vengono effettuate sulla base di controlli contestuali all'adozione degli atti di conferimento.
- La rotazione del personale (come misura di prevenzione del rischio) è stata sostituita da diversi accorgimenti organizzativi che sono risultati in linea anche con le indicazioni date da ANAC nel PNA 2016.
- Il Codice di comportamento (riportato nel presente Piano), prevede una procedura per la raccolta di eventuali segnalazioni di illeciti (di fatto non pervenute), da parte dei dipendenti camerali: nel corso del 2016 si prevedeva di implementare un sistema dedicato per la raccolta di possibili segnalazioni. Tuttavia, il completo rifacimento del sito camerale ha reso necessario differire questa attività, che sarà pertanto realizzata nel 2017.
- E' stata svolta attività formativa sia mirata (per responsabile e referente anticorruzione), sia di ordine più generale: in particolare, tutti gli addetti appartenenti alla categoria D (responsabili di unità semplici e complesse), hanno partecipato alla formazione dedicata alle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016. Nel corso del 2017 si ritiene opportuno continuare sulla strada di una formazione differenziata per il personale a seconda del ruolo e dei compiti assegnati.

- Il responsabile per la trasparenza e la prevenzione della corruzione ha predisposto la procedura mediante cui gli uffici camerali effettuano i controlli prima di procedere all'erogazione di somme a favore di enti pubblici, società ed enti di diritto privato (artt. 22 , 14 e 15 del D.lgs. n. 33/2013), procedura recepita con l' o.d.s. n. 4 del 26 febbraio 2016 ("Definizione dei controlli da effettuare prima dei pagamenti richiesti da Enti pubblici, società ed enti di diritto privato"). Successivamente all'entrata in vigore dal 23 giugno 2016 del D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, con il quale sono state introdotte numerose modifiche e semplificazioni, anche con riferimento ai controlli da effettuare prima dei pagamenti richiesti da enti di diritto privato (art. 22 del D.Lgs. 33/2013), sono state date, sempre a cura del responsabile, indicazioni agli uffici interni ed effettuate comunicazioni ad associazioni/fondazioni che avevano avuto modo di chiedere in forma scritta chiarimenti sui controlli effettuati dalla Cciao.

- Nelle premesse del Piano delle Performance 2016 - 2018 (aggiornato a settembre 2016), si fa riferimento al periodo che tutto il sistema camerale sta attraversando, caratterizzato da una grande incertezza che limita fortemente la possibilità di definire una strategia di medio-lungo termine. La principale fonte di entrata camerale, il diritto annuale, è stata ridotta del 35% nel 2015, del 40% nel 2016 e del 50% a partire dal 2017. Poiché il diritto annuale rappresenta oltre il 70% delle entrate dell'Ente, una riduzione di tale portata ha già determinato come conseguenza la necessità di ridurre drasticamente i programmi di intervento per lo sviluppo e una forte riduzione dei costi di struttura. In questo contesto la Camera di Commercio di Lucca ha predisposto il proprio Programma Pluriennale con il quale sono state individuate le Aree strategiche del suo mandato e, in modo coerente allo stesso, sta ora definendo il Piano della Performance 2017-2019, il documento programmatico triennale da aggiornare annualmente entro il 31 gennaio.

- La Giunta camerale nel mese di dicembre 2016 ha approvato il Budget direzionale 2017 (suddiviso per programmi, progetti e azioni complesse secondo le linee programmatiche definite con la Relazione Previsionale e Programmatica 2017), gli obiettivi di Ente e quelli del Segretario generale per il 2017. Con provvedimento del SG sono stati assegnati gli obiettivi e le risorse 2017 ai Dirigenti. Per ciò che qui interessa, nell'ambito dell' AREA STRATEGICA 3 (Competitività e territorio), OBIETTIVO STRATEGICO 3D, è previsto il Progetto 3D0101(Trasparenza e anticorruzione), secondo cui "La Camera di Lucca intende garantire il pieno assolvimento di tutti gli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione alla luce delle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016, della Del. Anac 3 agosto 2016, n. 831 (PNA 2016) e delle conseguenti Linee guida dell'Anac. Anche tenuto conto del momento di profondo cambiamento che attraversa tutto il sistema camerale, è ancora più forte l'esigenza di mantenere alta l'attenzione circa il grado di rispetto all'interno dell'Ente degli obblighi per la trasparenza e la prevenzione della corruzione anche attraverso una formazione mirata con il personale addetto alle attività a maggior rischio. E', infine, prevista la completa revisione della Carta dei Servizi."

### 3.2 Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Piano

Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Piano		
Fase	Attività	Soggetti responsabili
Elaborazione - aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano	Organo di indirizzo politico – amministrativo Responsabile anticorruzione Segretario Generale Dirigenti
	Individuazione dei contenuti del Piano	Organo di indirizzo politico – amministrativo Ufficio Programmazione e controllo Ufficio Personale Ufficio Segreteria Ufficio Studi e Statistica Segretario Generale Dirigenti
	Redazione	Responsabile anticorruzione
Adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione		Organo di indirizzo politico – amministrativo
Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Strutture/uffici indicati nel Piano triennale
	Controllo dell'attuazione del Piano e delle iniziative ivi previste	Responsabile della prevenzione anticorruzione
Monitoraggio del Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni delle p.a. sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione.	Referente per la trasparenza e soggetti indicati nel Piano Triennale
Audit del Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Audit sul sistema della trasparenza ed integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di mitigazione del rischio di corruzione.	Responsabile anticorruzione OIV

### 3.3 Coinvolgimento degli stakeholder

Gli stakeholder primari del sistema economico territoriale, cioè i portatori di interesse che influenzano direttamente ed immediatamente la gestione e l'organizzazione camerale e che sono a loro volta influenzati da essa, sono rappresentati dalle associazioni di categoria rappresentative delle imprese, dal sistema creditizio e dalle Libere Professioni, che compongono il Consiglio Camerale. Tuttavia, in un momento di trasformazione per il sistema camerale a seguito delle riforma normativa, quale è quello attuale, la platea dei possibili interlocutori tende ad essere più ampia, si estende ai consumatori e ai cittadini in generale, alle associazioni no profit, al sistema del sapere e della cultura, alle altre pubbliche amministrazioni.

Dato il contesto generale, dovrà essere assicurata una maggiore attenzione anche agli stakeholder interni (risorse umane dipendenti della Camera di Commercio), per i riflessi che dal punto di vista organizzativo e di gestione del personale potranno derivare sia in conseguenza dell'avvio di un processo di accorpamento con altre Cciao, sia in vista di probabili percorsi formativi collegati allo sviluppo di nuove funzioni. Di fatto, questi processi di cambiamento, alla data di redazione del presente documento, non hanno ancora preso concreto avvio, ma è necessario comunque iniziare a prefigurare in nuovi scenari e i possibili impatti anche dal punto di vista delle misure di prevenzione di eventuali fenomeni di sviamento, se non di tipo corruttivo in senso stretto.

Traendo spunto dalla partecipazione del responsabile per la prevenzione della Cciao ad una giornata organizzata dal Comune di Lucca, in collaborazione con la Prefettura, propedeutica all'aggiornamento del proprio PTPC (anche allo scopo di recepire alcune osservazioni formulate all'Ente comunale da ANAC), si è cercato di dare maggiore diffusione alla notizia dell'avvio della revisione del PTPC della Cciao di Lucca mediante pubblicazione sul sito camerale, con invito a presentare osservazioni e proposte a chiunque interessato.

La Giornata della Trasparenza è stata, poi, organizzata in coincidenza con le riunioni di Consiglio e Giunta camerale allo specifico scopo di coinvolgere gli Organi dell'ente e, per il tramite di essi, i principali stakeholder camerali, soffermandosi sulle principali novità introdotte dal D.Lgs. 97/16 e dal PNA 2016. Nella relazione fatta dal responsabile trasparenza è stato dedicato ampio spazio all'accesso cd. generalizzato, per segnalarne aspetti innovativi e possibile impatto. Sicuramente saranno individuati nel corso del 2017 altre occasioni utili alla diffusione della conoscenza, in particolare, in vista della prossima approvazione del Regolamento camerale in materia di accesso civico.

### 3.4 Modalità di adozione del piano

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i suoi aggiornamenti annuali sono approvati, a partire dal 2014, dalla Giunta camerale, entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di necessità il Piano è approvato con determinazione del Presidente, salvo successiva ratifica della Giunta.

## 4. AREE DI RISCHIO

### 4.1 Metodologia utilizzata per l'individuazione delle aree di rischio

Nel PNA 2016 l'ANAC fa presente che resta ferma l'impostazione relativa alla gestione del rischio elaborata nel PNA, come integrato dall'Aggiornamento 2015, anche con riferimento alla distinzione tra misure organizzative generali e specifiche e le loro caratteristiche. Pertanto, i contenuti del presente paragrafo fino al paragrafo 3.5 non sono stati oggetto di modifiche/aggiornamenti.

Le Camere di commercio dispongono già della mappatura completa dei propri processi, istituzionali (“funzione c” anagrafico certificativo; regolazione e tutela del mercato; “funzione d” promozione e informazione economica alle imprese) e di supporto (“funzione a” ciclo gestione performance; rappresentanza, affari generali, segreteria; comunicazione; “funzione b” risorse umane; approvvigionamento e gestione dei beni; bilancio e finanza), sviluppata in occasione della predisposizione del Piano della performance in attuazione del D.Lgs. 150/2009, e riportata in Allegato 1<sup>1</sup>. Nella mappatura sono evidenziate le attività attraverso le quali si espletano le funzioni di ogni singola Camera. Tale mappatura costituisce la base per l'analisi del rischio di corruzione. A partire da essa è, infatti, possibile identificare le attività da monitorare attraverso azioni di *risk management* ed individuare le attribuzioni specifiche di ciascun ufficio in materia.

L'attività di analisi e gestione del rischio è stata effettuata a livello di sotto-processo, come proposto dall'Unione Nazionale delle Camere di Commercio anche nelle “Linee guida per le Camere di commercio aggiornate secondo il Piano nazionale Anticorruzione” dicembre 2015.

La scelta fatta a livello di sistema camerale e, di conseguenza, anche dalla Camera di Lucca, dipende, da un lato, dalla complessità dell'attività di *risk management*, la cui portata innovativa per la P.A. è tale da richiedere tempi più lunghi di quelli imposti dalle scadenze di legge per poter essere del tutto integrata nella gestione ordinaria dei processi di lavoro. Dall'altro, dalla necessità di definire un punto di partenza intermedio nell'approfondimento, rispetto al quale chiarire, anche in base ai riscontri di efficacia, dati dall'esperienza, se si tratti di un livello adeguato, ovvero richieda un approfondimento più

---

<sup>1</sup>L'Allegato è consultabile sul sito [www.lu.camcom.it](http://www.lu.camcom.it) - Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

analitico, o, al contrario, risulti ridondante e possa quindi essere riaggregato a livello di processo.

L'opportunità di aderire alle citate Linee Guida deriva anche dal fatto che l'attuazione di un'attività di controllo interno orientata al *risk management* implica una serie di condizioni piuttosto complesse che le Camere di dimensioni medio-piccole affrontano meno agevolmente in forma singola.

#### 4.2 Aree di rischio generali per tutte le amministrazioni

Si riportano di seguito, in parallelo, quanto delineato in termini di priorità dalla Legge 190 circa i livelli essenziali di prestazioni da assicurare mediante la trasparenza amministrativa di determinati procedimenti e le aree generali di rischio individuate dal P.N.A.

<b>Art. 1 comma 16 legge 190/2012</b>	<b>Aree di rischio comuni e generali</b> <i>(Allegato n. 2 del P.N.A., aggiornato alla det. Anac n.12/2015)</i>
d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera	A) Area: acquisizione e progressione del personale
b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture	B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture
a) autorizzazione o concessione	C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;	D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

#### 4.3 Aree di rischio specifiche per la Camera di Commercio

In una fase preliminare dell'attività in materia di anticorruzione, avviata a livello coordinato Unioncamere-Camere in epoca antecedente all'adozione del P.N.A., sono stati esaminati tutti i processi evidenziati nella mappatura generale con riferimento al rischio di corruzione, arrivando ad evidenziare i processi ritenuti a più elevato rischio e quelli da escludere in prima battuta, in quanto non ritenuti significativamente passibili di fatti corruttivi (attività di ponderazione).

A seguito dell'emanazione del P.N.A. si è reso essenziale incrociare gli esiti di tale analisi con l'individuazione di quelle che il P.N.A. classifica quali aree obbligatorie, o meglio "generali" secondo la nuova denominazione proposta da ANAC nell'aggiornamento citato

del PNA, sia per ricondurre i fenomeni agli stessi macro-aggregati, sia per cogliere le necessarie convergenze in termini di priorità delle azioni da porre in essere.

A partire dall'insieme dei due elenchi riportati al paragrafo precedente, 3.2, sono state individuate le aree di rischio specifiche per le Camere di commercio. In osservanza all'invito del legislatore è stata altresì individuata un'ulteriore area di rischio non presente nel P.N.A., quella dei controlli (contrassegnata con la lettera E), fortemente caratterizzante dell'attività delle Camere, alla quale si è aggiunta nel 2015 l'area F dedicata ai sistemi alternativi di risoluzione delle controversie.

Nell'Allegato 2<sup>2</sup>, dove è stata rivista rispetto al Piano 2015/2017 l'area dei contratti pubblici, seguendo il contenuto dell'Aggiornamento 2015 al PNA da parte di ANAC, sono riportate le aree di rischio specifiche per la Camera di commercio.

#### **4.4 Misure di prevenzione del rischio obbligatorie e ulteriori**

Sul trattamento del rischio, ossia il processo per modificare il rischio stesso individuando e attuando le misure per neutralizzarlo o ridurlo, il PNA è intervenuto a sancire una serie di misure obbligatorie riportate nell'Allegato 3<sup>3</sup> del presente Piano. Fra le principali misure di contrasto con riferimento alla "rotazione del Personale" auspicata nella circolare n.1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica anche con riferimento alla dirigenza, occorre sottolineare, come già in parte fatto nella precedente annualità, che in presenza di organici ridotti ovvero di competenze estremamente specialistiche richieste per lo svolgimento di determinate attività, essa possa essere sostituita da diversi accorgimenti organizzativi quali: la previsione di una gestione collegiale (compresenza di almeno un altro addetto) in determinate fasi del procedimento più esposte di altre al rischio di corruzione; la previsione di un secondo livello di controllo e verifica dell'operato del singolo incaricato; lo svolgimento di controlli a campione sugli atti gestiti da personale che non può ruotare; la programmazione di un affiancamento per il trasferimento di competenze per poter attuare, in prospettiva, la vera e propria rotazione.

#### **4.5 Schede di rischio: analisi dei processi e sotto-processi con indicazione dei rischi, obiettivi, misure, responsabilità, tempi**

Le schede di rischio compilate per ciascun processo sono riportate nell'Allegato 4<sup>4</sup> e corrispondono alle schede relative all'area A - Acquisizione e progressione del personale; all'area B - Affidamento di lavori, servizi e forniture; all'area C - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; all'area D - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con

---

<sup>2</sup> L'Allegato è consultabile sul sito [www.lu.camcom.it](http://www.lu.camcom.it) - Amministrazione trasparente - Disposizioni Generali - Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

<sup>3</sup> L'Allegato è consultabile sul sito [www.lu.camcom.it](http://www.lu.camcom.it) - Amministrazione trasparente - Disposizioni Generali - Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

<sup>4</sup> L'Allegato è consultabile sul sito [www.lu.camcom.it](http://www.lu.camcom.it) - Amministrazione trasparente - Disposizioni Generali - Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; all' area E" Sorveglianza e controlli"; all'area F "Risoluzione delle controversie" .

## **5. TEMPI E MODALITÀ DI CONTROLLO DELL'EFFICACIA DEL P.T.P.C.**

Gli strumenti di ascolto allo scopo di raccogliere feedback da parte degli stakeholder sul livello di efficacia delle azioni di prevenzione e contrasto della corruzione sono attualmente i seguenti:

- contatto costante con i principali stakeholder assicurato dalla presenza negli Organi Camerali dei rappresentanti sul territorio di tutte le categorie economiche oltre che delle Organizzazioni sindacali e dei Consumatori;
- attività di ascolto durante eventi/incontri/seminari organizzati dall'Ente: Giornata della Trasparenza e dell'Integrità, realizzata il 20 dicembre 2016 in sede di Consiglio e Giunta camerali;
- avviso pubblico sul sito;
- form di contatto sul sito.

## **6. LA TRASPARENZA**

In attuazione della delega contenuta nella Legge 190/2012, il Governo ha adottato il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, di recente profondamente innovato in seguito all'approvazione del D.Lgs 25 maggio 2016, n.97. Già a partire dalla nuova formulazione del titolo ("Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso e gli obblighi di pubblicità, trasparenza, e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni") il Legislatore ha voluto sottolineare il ruolo primario che deve essere riconosciuto al diritto di accesso quale strumento essenziale per garantire la trasparenza dell'agire amministrativo.

La trasparenza non è più solo accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione del sito "Amministrazione trasparente" (art. 1, c. 2, d.lgs. n. 33/2013, come da precedente formulazione). Dal 23 dicembre 2016, infatti, l'ambito che può essere oggetto di accesso da parte di "chiunque" è assai più ampio, riguarda dati, informazioni e documenti "ulteriori" rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Lo scopo di ciò non è solo tutelare i diritti dei cittadini, ma anche promuovere la partecipazione all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 ANAC ha emanato le "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013". In sede di revisione della Carta dei servizi camerali si sta in questo momento procedendo all'implementazione dei paragrafi dedicati all'Accesso, distinguendo informazioni e modulistica a seconda che si tratti di accesso documentale (ai sensi della Legge 241/90), di accesso semplice (dati e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria) ovvero di accesso cd. generalizzato (dati e documenti "ulteriori").

Oltre a ciò, sono state apportate dal D.Lgs. 97 numerose altre modifiche, in particolare per ciò che riguarda gli obblighi di pubblicazione, ed è stato stabilito un più ampio periodo rispetto alla data di entrata in vigore del decreto ai fini dell'adeguamento della sezione "Amministrazione Trasparente" (23 dicembre 2016, ai sensi delle disposizioni transitorie dettate dall'art. 42 del decreto stesso).

Inoltre, l'art. 10, come novellato dal decreto 97, stabilisce il coordinamento tra PTPC e il Programma triennale per la trasparenza e l'intergrità che, in passato, rappresentava un autonomo documento separato rispetto al Piano, poi una specifica sezione all'interno dello stesso. Come anche ribadito nel PNA 2016, si è ora stabilita la confluenza dei contenuti del Programma della trasparenza all'interno del PTPC. Più precisamente, il primo Programma adottato dalla Camera di Lucca per il triennio 2011-2013 è stato aggiornato nel 2014 secondo le indicazioni contenute nella Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 50/2013 ("Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"). Dall'annualità 2015, il Programma è stato inserito quale sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Anche nel PNA 2016 ANAC raccomanda di operare nell'ambito di ciascuna amministrazione in un'ottica di responsabilizzazione delle strutture interne ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza. A questo scopo la Camera di Lucca continua a perseguire questi obiettivi operativi:

- assicurare la completezza e la qualità delle informazioni pubblicate nel sito nella sezione "amministrazione trasparente" mediante la creazione e l'efficace funzionamento di una struttura organizzativa ben definita in tutti i passaggi essenziali e adeguata allo scopo, monitorando semestralmente il livello di aggiornamento (Ordine di servizio n. 8/2014);
- continuare a svolgere periodicamente indagini di customer satisfaction per alcuni servizi camerali (servizio di formazione, sportello nuova impresa, marchi e brevetti, finanziamenti, internazionalizzazione, conciliazione);
- monitorare costantemente il grado di soddisfazione degli stakeholder, utilizzatori dello spazio dedicato nella intranet camerale che consente la partecipazione alle iniziative camerali, la raccolta di feedback e il monitoraggio del grado di soddisfacimento degli stakeholder;
- continuare a gestire lo spazio dedicato all'interno di Amministrazione Trasparente, a cui si accede da ogni sezione e sottosezione, attraverso cui gli utenti possono inviare i propri feedback e/o valutazioni relative all'attività dell'Ente;
- presentare, a cura del responsabile camerale per trasparenza e anticorruzione, una relazione sullo stato di attuazione delle regole sulla trasparenza all'interno della Cciao e la Relazione della Performance in occasione delle Giornate della trasparenza come previsto ai sensi dell'art. 11, comma 6 del D. Lgs. n. 150/09, dato lo stretto collegamento tra la disciplina della trasparenza e quella della performance. Nel 2016 la Giornata si è svolta in coincidenza con la tenuta del Consiglio e della Giunta camerali (20.12.2016).

Si ricorda infine che con delibera di Giunta n. 89 del 27.11.2013 è stata nominata responsabile per la trasparenza la dr.ssa Alessandra Bruni, la quale è anche responsabile della prevenzione della corruzione; tale nomina è divenuta efficace a decorrere dal 21.12.2013.

Tutte le informazioni relative all'Ente, alla sua organizzazione e all'esercizio delle funzioni sono riportate nel Piano delle Performance pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente sul sito della Camera di Lucca, al quale si rinvia.

## **7. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE**

La formazione continua a svolgere una funzione centrale per innalzare i livelli di conoscenza e consapevolezza del personale, a tutti i livelli, delle disposizioni vigenti e delle finalità attraverso di esse perseguite, soprattutto allo scopo di scongiurare il rischio, spesso ravvisato anche da ANAC in sede ispettiva, che la mole di adempimenti da rispettare finisca con l'offuscare gli scopi perseguiti, il senso ultimo ed essenziale dell'agire amministrativo. La creazione di una cultura comune continua ad essere un obiettivo primario di questa amministrazione.

Nell'anno 2016 alcune iniziative formative hanno direttamente coinvolto il solo responsabile per la trasparenza e l'anticorruzione insieme al referente interno (in particolare, sulle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016); in altri casi, la formazione è stata allargata in modo mirato a singoli funzionari appartenenti agli uffici maggiormente interessati (in part., formazione specialistica per l'Area di rischio registro imprese; corso su ambito di applicazione della normativa agli enti controllati, partecipati alle società ed enti di diritto privato); in un ulteriore caso, la formazione è stata estesa a tutti i responsabili di unità organizzativa semplice e complessa ( sulle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016, con particolare riferimento all'accesso civico).

## **8. CODICE DI COMPORTAMENTO E DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE**

Il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni adottato dal Governo con il D.P.R. n. 62 del 2013, è stato diffuso tra tutti i dipendenti della Camera di Commercio di Lucca nel mese di giugno 2013, subito dopo la sua entrata in vigore.

In particolare, è stato organizzato a fine 2013 un corso di formazione rivolto a tutti dipendenti e tenuto dalla responsabile dell'ufficio Personale, che a sua volta aveva frequentato un seminario sulla materia, per illustrare approfonditamente il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

La responsabile dell'ufficio Personale ha preso parte ad un gruppo di lavoro, costituito presso Unioncamere Toscana, finalizzato alla stesura di uno schema tipo di codice di comportamento di ente. Successivamente, la responsabile dell'ufficio Personale ha redatto una bozza di codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di

Lucca, che è stato sottoposto all'esame del responsabile anticorruzione e del comitato dei dirigenti.

Su questa proposta è stato chiesto il parere della locale RSU e del Comitato Unico di Garanzia. Inoltre è stata pubblicata sul sito internet al fine di richiedere suggerimenti e modifiche agli stakeholders dell'ente.

L'OIV, nella riunione del 21 gennaio 2014, ha espresso un parere favorevole ai contenuti del codice.

Il codice di comportamento di ente è stato formalmente adottato con provvedimento del 30 gennaio 2014.

Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento di ente e del Codice generale i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e l'ufficio procedimenti disciplinari.

Il controllo sull'attuazione e sul rispetto del codice è, innanzitutto, assicurato dai dirigenti responsabili di ciascuna struttura, i quali dovranno promuovere ed accertare la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento – sia generale che specifico- da parte dei dipendenti della struttura di cui sono titolari.

I dirigenti tengono conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini non solo della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare, ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.

L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del Codice, l'esame delle segnalazioni di violazione del Codice di ente e del Codice generale, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza nell'amministrazione del Codice di ente e del Codice generale, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento di queste attività, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione.

E' assicurato il coordinamento tra i contenuti del Codice e il Sistema di misurazione e valutazione della performance nel senso della rilevanza del rispetto del codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti. L'Organismo Indipendente di Valutazione è tenuto a verificare il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei Codici da parte dei dirigenti, i cui risultati saranno considerati anche in sede di formulazione della postuma di valutazione annuale.

Nel 2009 la Camera di Commercio di Lucca ha elaborato una carta dei valori. Tale documento costituisce la sintesi dell'apporto dato da tutti i dipendenti, i quali hanno partecipato a dei focus group in tema di valori aziendali.

Nel corso del 2017 sarà considerata la possibilità di implementazione di un sistema dedicato per le segnalazioni dei dipendenti relative ad illeciti con l'indicazione delle misure da adottare per rafforzare la garanzia dell'anonimato e la tutela da azioni discriminatorie.

---

## **Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Commercio di Lucca ex art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165/2001.**

### **Art. 1 - Disposizioni di carattere generale, ambito di applicazione e diffusione.**

1. Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", integra le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, di seguito denominato "Codice generale", recante i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Il presente Codice si applica ai dipendenti della Camera di Commercio di Lucca.
3. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice e dal Codice generale si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite, a cura dei dirigenti responsabili, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice generale e dal presente Codice.
4. Le previsioni del presente Codice costituiscono per le società controllate dalla Camera di Commercio di Lucca principi ispiratori, per quanto compatibili.

### **Art. 2 - Regali, compensi e altre utilità**

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali.
2. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, ivi compresi quelli d'uso di modico valore.
3. Il dipendente, a cui sono comunque pervenuti regali ed altre utilità al di fuori dei casi consentiti, deve consegnarli immediatamente al Dirigente di riferimento affinché siano devoluti in beneficenza; in caso di regali ed altre utilità pervenuti ai dirigenti o al Segretario generale la consegna dovrà avvenire, rispettivamente, al Segretario Generale o al Presidente per le finalità di cui sopra.
4. Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore a € 150.
5. Ai fini della valutazione dei casi di cumulo, sarà cura di ciascun Dipendente/Dirigente/Segretario Generale verificare, ogni sei mesi, se la somma dei regali/utilità ricevuti nel suddetto arco temporale con un valore singolo inferiore a € 150, complessivamente superi la suddetta soglia; in caso positivo dovrà essere attivata la procedura di cui al comma 3.

6. Il dipendente non deve accettare né l'Amministrazione può conferire/autorizzare incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, da soggetti privati, che:

- α) generano o possono generare conflitto di interessi con le funzioni svolte dal dipendente o dal servizio di assegnazione;
- β) sono svolti a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o il servizio di assegnazione svolgono funzioni relative all'emanazione di provvedimenti ampliativi o restrittivi incidenti nella sfera giuridica dei citati soggetti;
- γ) sono svolti a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o il servizio di assegnazione svolge funzioni di controllo o di vigilanza;
- δ) sono svolti vengono effettuati a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o il servizio di assegnazione svolge funzioni relative alla concessione e alla erogazione di finanziamenti.

Il dipendente che svolge l'istruttoria su un atto di finanziamento non può svolgere incarichi a favore del beneficiario del finanziamento, intendendosi quest'ultimo il destinatario finale del finanziamento. Non si intendono invece ricompresi nella fattispecie i soggetti "intermedi" che ricevono il finanziamento solo per ridistribuirlo, senza alcuna discrezionalità, ad altri soggetti.

Non rientrano nel divieto gli incarichi resi a favore di soggetti che beneficiano di finanziamento o trasferimenti di fondi ad opera del servizio di assegnazione, qualora non sia possibile alcuna forma di discrezionalità (finanziamento predeterminato in forma generale e fissa);

- ε) avvengono a favore di soggetti che sono fornitori di beni o servizi, se il dipendente ha svolto un ruolo attivo nel procedimento di acquisizione;
- φ) vengono effettuati a favore soggetti privati che abbiano avuto nel biennio precedente, o abbiano in atto, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza; ai fini della determinazione di detta categoria di soggetti privati, si intende coloro nei confronti dei quali l'attività anche provvedimento del servizio di appartenenza è destinata a produrre effetti, anche indiretti, di rilevanza economica; l'interesse economico significativo è da valutare rispetto al valore complessivo attribuibile al beneficio economico derivante dall'attività amministrativa, ivi compresa l'adozione di provvedimenti o di atti negoziali.

S'intende per ufficio di appartenenza/servizio di assegnazione il diretto coinvolgimento nelle attività o negli atti di cui sopra.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, ciascun dirigente vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato. Il Segretario Generale vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei dirigenti delle aree.

### **Art. 3 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica al Dirigente responsabile del Servizio di appartenenza, tempestivamente e comunque entro dieci giorni, la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, che svolgono attività nello stesso settore di competenza del Servizio di appartenenza. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione, il dirigente, esaminate le circostanze, valuta se la suddetta adesione o partecipazione generi nel caso di specie un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Il dirigente destinatario della comunicazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per scritto al dipendente medesimo nel suddetto termine, fatta salva un'eventuale proroga per esigenze istruttorie, sollevandolo oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso. Nel caso in cui in cui sia necessario sollevare il

dipendente, l'attività dovrà essere affidata dal dirigente ad altro dipendente. Di ogni decisione presa il dirigente è tenuto a dare riscontro al responsabile per la prevenzione della corruzione.

#### **Art. 4 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse**

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'area di appartenenza di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio o servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Le suddette informazioni devono essere rese dal dipendente entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente Codice e all'atto di assegnazione all'area in caso di mobilità interna e, in fase di aggiornamento periodico, all'atto della instaurazione di ciascun rapporto.

2. I soggetti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b), del Codice generale, sono tutti quelli che operano nel settore di competenza dell'area di appartenenza o nei confronti dei quali l'attività anche provvedimentale dell'ufficio di appartenenza è destinata a produrre effetti anche indiretti.

#### **Art. 5 - Obbligo di astensione**

1. Il dipendente comunica tempestivamente e comunque entro dieci giorni al dirigente dell'area di appartenenza ogni fattispecie, e le relative ragioni, di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione il dirigente, esaminate le circostanze valuta se la situazione generi nel caso di specie un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo nel suddetto termine, fatta salva una proroga dello stesso per esigenze istruttorie, sollevandolo oppure, motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso. Nel caso in cui in cui sia necessario sollevare il dipendente, l'attività dovrà essere affidata dal dirigente ad altro dipendente.

Il dirigente dà riscontro di ogni decisione presa al responsabile per la prevenzione della corruzione e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate.

#### **Art. 6 - Prevenzione della corruzione**

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le prescrizioni contenute nel Piano triennale anticorruzione della Camera di Commercio di Lucca.

2. Ogni dipendente presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione, assicurando allo stesso ogni comunicazione di dati e informazioni richiesta e segnalando in via riservata allo stesso, oltre che al proprio dirigente, di propria iniziativa, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini di cui al presente articolo. Le segnalazioni da parte di un dirigente vengono indirizzate in via riservata al Segretario generale, al suddetto indirizzo.

3. Il destinatario delle segnalazioni di cui al periodo precedente adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

4. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i., e quindi non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) della l. n. 241/1990.

5. L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione. Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni ecc.

6. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione; il Responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
  - al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
  - all'U.P.D.; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

## **Art. 7 - Trasparenza e tracciabilità**

1. Si applicano le misure previste in materia di trasparenza e di tracciabilità dal Piano triennale per la trasparenza e l'integrità allegato quale parte integrante al Piano triennale anticorruzione della Camera di Commercio di Lucca.

2. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

### **Art. 8 - Comportamento nei rapporti privati**

Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra-lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

In particolare il dipendente:

- a. osserva scrupolosamente il segreto d'ufficio;
- b. non divulga informazioni, di qualsiasi tipo, di cui sia a conoscenza per ragioni d'ufficio;
- c. non esprime giudizi o apprezzamenti, di nessun tipo, riguardo all'attività dell'ente e con riferimento a qualsiasi ambito;
- d. non pubblica, sotto qualsiasi forma, sulla rete internet (forum, blog, social network, ecc.) dichiarazioni inerenti l'attività lavorativa, indipendentemente dal contenuto, se esse siano riconducibili, in via diretta o indiretta, all'ente.

Il dipendente deve tenere una condotta che non sia in contrasto con l'ordine pubblico e il buon costume e che comunque risulti compatibile con la dignità ed il prestigio dell'Amministrazione.

### **Art. 9 - Comportamento in servizio**

1. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche del servizio diretto sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale allo stesso assegnato. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione. In caso di ritenuta disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del dirigente, il dipendente può rivolgere al medesimo motivata istanza di riesame e, in caso di conferma delle decisioni assunte, segnalare, con comunicazione scritta, motivata e circostanziata, il caso al Segretario Generale, che, sentito il dirigente, confermerà le decisioni assunte o inviterà il dirigente ad predisporre una diversa ripartizione dei carichi di lavoro.

2. Il dirigente deve rilevare e tenere conto, ai fini dell'adozione delle misure prescritte dalla normativa vigente in materia, delle eventuali deviazioni dall'equa ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o alla adozione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

3. Il dirigente deve controllare che:

- l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro comunque denominati avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni;
- l'utilizzo del materiale e delle attrezzature in dotazione dell'area, nonché dei servizi telematici e telefonici dell'area avvenga per ragioni d'ufficio e nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione;
- la timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti, avvenga correttamente, segnalando tempestivamente all'ufficio procedimenti disciplinari (UPD) le pratiche scorrette.

4. Il dipendente deve fare un utilizzo adeguato di materiali, attrezzature, servizi e più in generale di risorse, curando lo spegnimento di luci e macchinari al termine dell'orario di lavoro. A tal fine il dipendente è tenuto ad uniformarsi a quanto previsto nelle direttive emanate dal Segretario Generale in materia di razionalizzazione delle spese di funzionamento.

5. Fermo restando il rispetto del presente Codice e del Codice Generale, i dipendenti addetti agli uffici interessati dalla conclusione di contratti pubblici devono scrupolosamente attenersi alle misure di prevenzione dei rischi di corruzione specificatamente dettate in materia di scelta del contraente dal Piano triennale anticorruzione della Camera di Commercio di Lucca. Essi inoltre sono chiamati a tenere un comportamento tale da ingenerare la massima fiducia e credibilità di un'azione amministrativa imparziale ed obiettiva, operando nel rispetto delle leggi, sottraendosi da ogni illegittimo condizionamento di chiunque tenti di influenzarne indebitamente l'operato, assolvendo i propri compiti senza privilegiare alcun interesse diverso da quello pubblico, adempiendo ai propri compiti in modo da garantire la necessaria obiettività.

6. Fermo restando il rispetto del presente Codice e del Codice Generale, i dipendenti impiegati presso gli uffici di diretta collaborazione del vertice politico, in considerazione del particolare rapporto di fiduciarità che li lega ai suddetti organi, sono tenuti in particolare a tenere un comportamento improntato alla massima lealtà e correttezza, a non riportare o utilizzare, al di fuori dei propri compiti, le informazioni acquisite in ragione di tali rapporti o comunque considerate riservate, ad astenersi da qualsiasi dichiarazione pubblica che vada a detrimento dell'immagine dell'amministrazione.

#### **Art. 10 - Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente, con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità, risponde senza ritardo, di norma nel termine di una settimana, alla corrispondenza e ai messaggi di posta elettronica, assicurando, anche rispetto alle chiamate telefoniche, la maggiore completezza ed accuratezza possibile. Alle comunicazioni di posta elettronica si deve rispondere con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e della esaustività della risposta. Ove non sia competente a provvedere in merito alla richiesta il dipendente cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, il dipendente, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento.

2. E' assicurato il collegamento con carte di servizi o documenti contenenti gli standard di qualità secondo le linee guida formulate dall'Anac.

3. I dipendenti dell'Ufficio relazioni esterne (URE) operano con cortesia, disponibilità, in modo da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione, indirizzano la corrispondenza, le chiamate telefoniche e i messaggi di posta elettronica ricevuti, nonché gli interessati ai funzionari o uffici competenti, rispondono nella maniera più completa e accurata possibile, non assumono impegni né anticipano l'esito di decisioni o azioni altrui, forniscono informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso.

In caso di segnalazione da parte dei cittadini di eventuali violazioni dei Codici di Comportamento pervenute all'URE, data la loro rilevanza non solo per l'adozioni delle iniziative previste dalla legge, ma altresì per raccogliere ulteriori indicazioni ai fini dell'aggiornamento periodico dei Codici stessi, al fine di garantire il necessario raccordo e condivisione di tali segnalazioni, l'URE è tenuto a raccogliercle le stesse e a trasmetterle tempestivamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

## **Art. 11 - Disposizioni particolari per i dirigenti**

1. Il dirigente è tenuto ad evidenziare le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica. Il dirigente è tenuto altresì a dichiarare se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'area che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti l'area assegnata.

2. Le comunicazioni e le dichiarazioni di cui al comma precedente devono essere rese dal dirigente entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente Codice e prima di assumere le funzioni in caso di conferimento di incarico *ex novo*; devono inoltre essere aggiornate periodicamente e, comunque, almeno una volta all'anno. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

3. Il dirigente deve osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro", anche avvalendosi del Servizio Ispettivo previsto dall'art. 1, comma 62, della Legge 23/12/1996 n.662.

## **Art. 12 - Contratti e altri atti negoziali**

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipula di contratti per conto della Camera di Commercio di Lucca nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi né corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano nei casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

3. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 c.c. (Contratto concluso mediante moduli o formulari). Nel caso in cui la Camera di Commercio di Lucca concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

4. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 c.c., con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione ne informa per iscritto il Dirigente d'Area.

5. Se nelle situazioni di cui ai commi 3 e 4 si trova il Dirigente d'Area, questi ne informa per iscritto il Segretario Generale.

6. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte la Camera di Commercio di Lucca, rimostranze verbali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa tempestivamente e per iscritto il proprio Dirigente d'Area.

## **Art. 13 - Vigilanza, controllo, monitoraggio e attività formative**

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, vigilano sull'applicazione del presente Codice e del Codice generale i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e l'ufficio procedimenti disciplinari.

Il controllo sull'attuazione e sul rispetto del codice è, innanzi tutto, assicurato dai dirigenti responsabili di ciascuna struttura, i quali dovranno promuovere ed accertare la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento -sia generale che specifico- da parte dei dipendenti della struttura di cui sono titolari.

I dirigenti tengono conto delle violazioni accertate e sanzionate ai fini non solo della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare, ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.

2. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del presente Codice, l'esame delle segnalazioni di violazione del presente Codice e del Codice generale, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza nell'amministrazione del presente Codice e del Codice generale, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione.

3. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del presente Codice e del Codice generale, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

4. E' assicurato il coordinamento tra i contenuti del Codice e il Sistema di misurazione e valutazione della performance nel senso della rilevanza del rispetto del codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti. L'Organismo Indipendente di Valutazione è tenuto a verificare il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei Codici da parte dei dirigenti, i cui risultati saranno considerati anche in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale.

5. La Camera di Commercio di Lucca garantisce l'organizzazione, nell'ambito della programmazione formativa dell'Ente, corsi di formazione/aggiornamento rivolti a tutti i dipendenti in materia di corruzione, trasparenza ed integrità, soprattutto con riferimento alla conoscenza dei contenuti del codice generale e di quello settoriale. Inoltre in caso di segnalazione di particolari esigenze formative da parte dei dirigenti, potranno organizzarsi specifici corsi di formazioni rivolti a determinate categorie di dipendenti.

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Ente. L'Amministrazione provvede agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

---

## 9. ALTRE INIZIATIVE

Carta dei servizi: la carta dei servizi è stata adottata con delibera di Giunta camerale del 26 maggio 2014; sia nel corso del 2015 che del 2016 è stato effettuato il monitoraggio degli standard e sono state raccolte le prime riflessioni su possibili integrazioni/modifiche da apportare. Nel 2016, pur in mancanza di una analisi di customer satisfaction (non effettuata in quanto è stato ritenuto prioritario il rifacimento in tempi il più possibile brevi del

sito web), si è avviata la revisione mediante confronto con tutti gli uffici camerali interessati e verifica delle Carte revisionate di recente da altre Camere di Commercio limitrofe (anche in vista di possibili accorpamenti nel breve-medio termine). Si prevede di concludere la fase di revisione con l'approvazione degli Organi Camerali in parallelo all'approvazione del presente Piano.

Rotazione del personale: il PNA 2016 dedica ampio spazio alla trattazione a questa misura di prevenzione del rischio alla quale in precedenza è stata data particolare importanza nelle Linee Guida ANAC allo scopo di ridurre il rischio di relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, tali da favorire l'insorgere di condizioni utili allo sviluppo di azioni illegali.

La Cciaa di Lucca condivide pienamente le attuali indicazioni di ANAC secondo cui il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarità con altre misure di prevenzione e non deve determinare inefficienze e malfunzionamenti. In condizioni ottimali dovrebbe diventare strumento ordinario di organizzazione e gestione del personale, in modo che non venga mai ad essere assunto in via emergenziale o con carattere punitivo. Quando non ricorrano le premesse per la sua adozione in via ordinaria, è allora preferibile la previsione da parte dei dirigenti di altre modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione del lavoro tra gli addetti, evitando così l'isolamento nello svolgimento di determinate funzioni o anche l'autoreferenzialità. Coesione, trasparenza interna, adesione a comuni regole di comportamento, condivise in via preventiva, possono essere strade altrettanto valide per il perseguimento dello stesso scopo ultimo.

Il processo di riforma camerale, il cui quadro normativo ha trovato completamento a fine 2016 con il D.Lgs. 219/16, prenderà di fatto forma e operatività nel 2017, con evidenti riflessi organizzativi su tutti gli enti camerali e sul personale in servizio. Allo stato attuale appaiono inopportuni la rotazione del personale, l'assegnazione ad altre funzioni e simili, sempre che non siano strettamente necessari a garantire il regolare assolvimento delle funzioni ovvero strumentali al processo di riordino in atto.

Posto che, come già ebbe modo di dire ANAC anche in precedenti Linee Guida (det. n. 12/2015), non sarebbe sensato pianificare sulla carta misure astratte e non realizzabili, è però pur sempre possibile individuare altre misure concrete, di diverso tipo, ma comunque utili a perseguire la medesima finalità, come ad es.:

- lo svolgimento di attività di vigilanza in base a criteri di alternanza e rotazione (Det. dir. n. 293/2016 in materia di "Svolgimento delle azioni di controllo, vigilanza del mercato e tutela dei consumatori - Deleghe");
- la definizione preventiva e puntuale delle modalità con cui effettuare controlli in determinati settori (a titolo di esempio, Det. dir. n. 212/2016 in materia di controlli d'ufficio sui casi di omesso pagamento delle tariffe dei distributori, e Det. dir. n. 191/2016 in materia di controlli sui casi di omesso deposito bilanci delle SDC);
- la predisposizione di regolamenti, utili anche allo scopo di rendere in generale più trasparenti le prassi amministrative in uso (in part., "Regolamento per l'applicazione delle sanzioni amministrative nelle violazioni di competenza della camera di commercio di Lucca", adottato con delibera di Giunta n. 86/2016).

Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. Whistleblowing): il Codice di comportamento prevede all'art. 6 una procedura per la raccolta di eventuali segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti camerali: a seguito della completa rivisitazione del sito della Cciaa, nel corso del 2017 si prevede di implementare un sistema dedicato per la raccolta di possibili segnalazioni.

Formazione: tenuto conto della attività di formazione svolta nel 2015 (che, come in precedenza detto, ha interessato tutto il personale dell'Ente) e nel 2016 (formazione mirata), si ritiene opportuno continuare a puntare in via preferenziale nel corso del 2017 su una formazione più centrata rispetto all'attività lavorativa in concreto svolta e differenziata anche in base al livello di appartenenza.

## ALLEGATI