

OIV

Organismo indipendente di valutazione

**Relazione sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza, integrità
dei controlli interni con**

Riferimento al Ciclo della *performance* 2022

*(art. 14, c.4, d.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii e Linee Guida Unioncamere ediz. Marzo 2021)
da compilare entro il 30 aprile anno successivo*

Sommario

Premessa	3
1 - Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale	4
2 – Analisi del ciclo	6
3 – Analisi dei documenti	10
4 – Analisi di miglioramento	12

La presente relazione è stata elaborata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio di Brescia in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., dalle delibere CIVIT n.4/2012 e n. 23/2013 e dalle linee guida di Unioncamere – edizione marzo 2021.

L'OIV è costituito in forma monocratica dal prof. Claudio Teodori che è stato incaricato con provvedimento della Giunta n. 85/2017 per il triennio 1 novembre 2017-31 ottobre 2020, rinnovato con deliberazione n. 87/2020, fino al 30 ottobre 2023.

L'OIV, nello svolgimento delle proprie attività, è affiancato da una struttura tecnica di supporto, composta da tre funzionari camerali.

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

In riferimento all'anno 2022, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con la struttura tecnica di supporto all'OIV ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni con esso raccolti, integrati da commenti relativi a eventuali criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

1 - Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale

Il Ciclo della Performance è articolato in più fasi:

- pianificazione strategica e programmazione operativa;
- monitoraggio;
- misurazione e rendicontazione.

Si tratta di un processo sistematico che non si esaurisce nell'arco temporale di un anno, ma si svolge in un continuum, dove i risultati dell'anno concluso diventano il punto di partenza per sviluppare nuovi progetti e definire ulteriori traguardi.

Il ciclo viene avviato con l'adozione del "Piano della performance": il documento programmatico pluriennale con il quale, in coerenza con le risorse assegnate e mediante integrazione e coordinamento con il Bilancio di Mandato e con i diversi strumenti di pianificazione e programmazione, già previsti dal D.P.R. n. 254/2005, sono esplicitati gli obiettivi, i target e gli indicatori, sui quali si baserà la misurazione, valutazione e rendicontazione della performance. La misurazione della performance è espressa, prevalentemente, in misura percentuale, come risultato del rapporto tra risultato conseguito e target atteso. Il monitoraggio è effettuato semestralmente, con riferimento alle attività realizzate al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno.

Il piano della performance 2022-2024 è stato adottato con delibera di Giunta n. 3 del 26 gennaio 2022. Con provvedimento n. 69 del 28 luglio 2022 sono state approvate le proposte di modifica e di integrazione del Piano della Performance 2022 presentate dai Dirigenti e condivise dall'O.I.V., sulla base dei risultati conseguiti al 30 giugno 2022.

L'OIV, ha riscontrato l'adeguatezza del monitoraggio, l'attendibilità dei report presentati e l'affidabilità degli indicatori utilizzati.

Di seguito viene riportata una valutazione complessiva di quanto rilevato dal Tool di Valutazione proposto da Unioncamere, basato su un questionario composto da 60 domande riguardanti i seguenti ambiti:

- 1) Pianificazione
- 2) Misurazione e valutazione
- 3) Performance individuale
- 4) Rendicontazione
- 5) Sistema Misurazione e Valutazione della Performance – aspetti generali
- 6) Piano della Performance
- 7) Relazione sulla performance

Nel complesso, il sistema della Camera di Commercio di Brescia è in linea con la media nazionale (93,6% Camera di Commercio di Brescia rispetto a 85,3% della media nazionale)

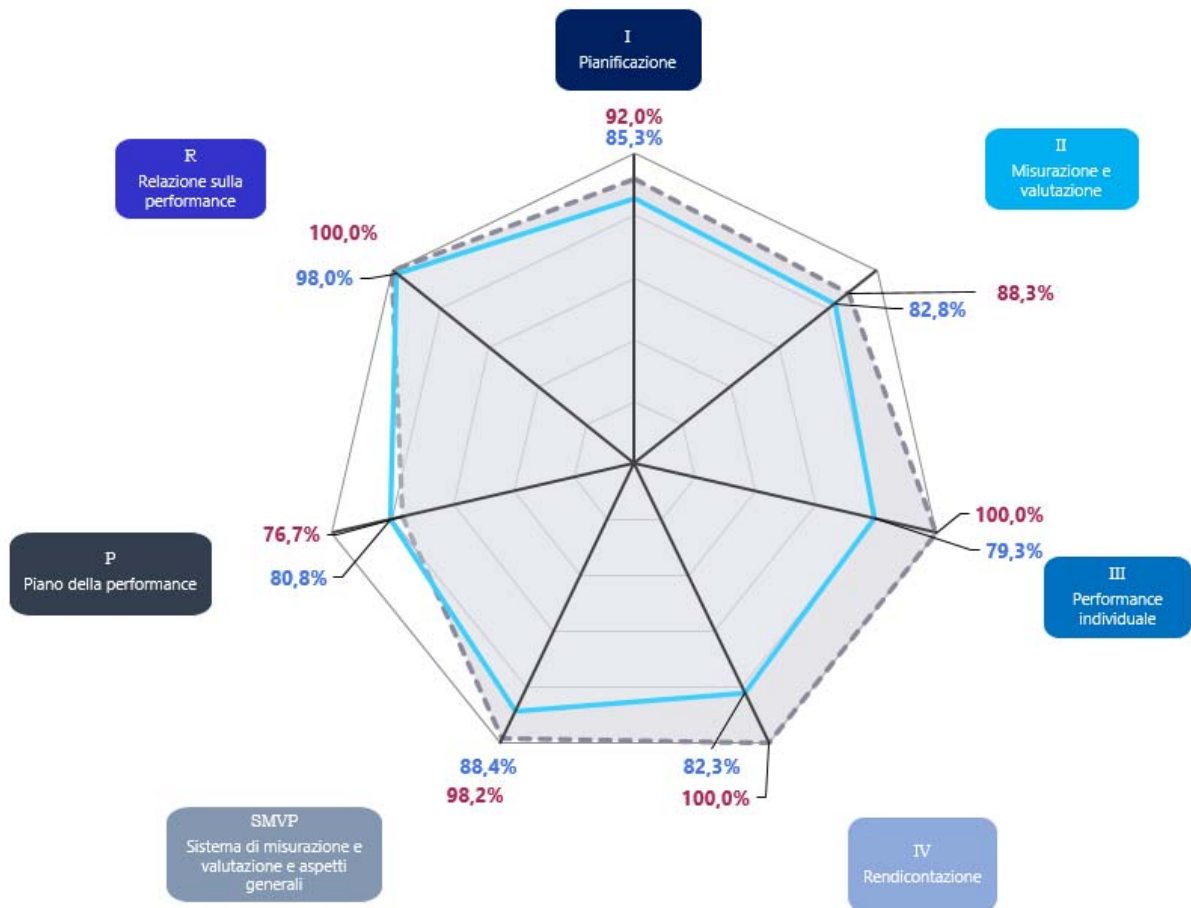
Gli item nei quali la Camera di Commercio di Brescia è meglio posizionata, in termini assoluti, sono: "Pianificazione" "performance individuale", "Rendicontazione" e "SMVP – Sistema di misurazione e valutazione e aspetti generali", nonché "Relazione sulla Performance".

Per quanto riguarda la pianificazione, la Camera di Brescia ha adottato il Piano della Performance 2022-2024 nel mese di gennaio 2022, applicando la riorganizzazione della struttura dell'Ente, volta ad individuare margini di efficientamento organizzativo e gestionale, al fine di recuperare risorse e disponibilità nello sviluppo dei servizi alle imprese e per attuare interventi di semplificazione, come delineato dai primi documenti programmatici della Governance camerale. L'analisi di riorganizzazione, condotta dal prof. Valotti nel corso del 2020, ha portato all'approvazione da parte della Giunta Camerale con deliberazione n. 2 del 18 gennaio 2021 di un "Piano di sviluppo organizzativo della Camera di Commercio di Brescia", che è stato quindi tradotto in un programma pluriennale esecutivo, adottato con determinazione del Segretario Generale n. 62/SG del 21 aprile 2021 è assunto come matrice del Piano della Performance 2021.

Per quanto riguarda invece il Sistema di valutazione, il cantiere attivato ed i suggerimenti emersi dal gruppo di lavoro hanno costituito la base per la creazione di un nuovo SMVP che è stato definito nel 2021 ed approvato con deliberazione di Giunta n. 81 del 29 luglio 2021.

Nella tabella sotto riportata e nel grafico successivo viene rappresentato il posizionamento della Camera di Commercio di Brescia, rispetto al sistema camerale ed alle Camere di Commercio che hanno compilato il questionario.

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I	11	100,0%	92,0%	85,3%
III	6	100,0%	88,3%	82,8%
III	6	100,0%	100,0%	79,3%
IV	6	100,0%	100,0%	82,3%
SMVP	11	100,0%	98,2%	88,4%
P	9	100,0%	76,7%	80,8%
R	9	100,0%	100,0%	98,1%
	58	100,0%	93,6%	85,3%



Linea azzurra: punteggio media nazionale

Linea tratteggiata: punteggio Camera di Commercio di Brescia

2 – Analisi del ciclo

Il processo della performance è ormai stato messo a sistema e l'Ente ha rispettato anche nel 2022 tutti i passaggi operativi previsti dalle norme, dalle Linee Guida di Unioncamere e dalle circolari del Dipartimento Funzione Pubblica/Civit. Il Piano della Performance 2022 è stato adottato con delibera di Giunta n. 3 del 26 gennaio 2022 e, successivamente, è confluito nel PIAO 2022 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), approvato con deliberazione di Giunta n. 62 del 28 giugno 2022. Di seguito si dà conto dell'attività svolta, del periodo di riferimento e dei documenti conclusivi del processo.

2.1 FASE DI PIANIFICAZIONE

Periodo di riferimento: dicembre 2021/gennaio 2022

Il Ciclo della Performance, sulla base del Bilancio di Mandato e tenuto conto del contesto (analisi di ambiente esterno e di contesto organizzativo con eventuale coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni, etc.), declina per aree strategiche gli obiettivi strategici e operativi, con relativi indicatori e target. La valutazione dell'OIV non è nel merito degli obiettivi – che sono individuati dagli Organi politici – ma nell'approccio metodologico e negli aspetti di funzionalità delle scelte operate.

Il Piano della performance, in attuazione del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., si inserisce nel più ampio "Ciclo di gestione della Performance", il cui scopo è consentire alle Amministrazioni pubbliche di "misurare e valutare le performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti". Il Piano della Performance 2022-2024 della Camera di Commercio di Brescia è stato redatto in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. b) del D. Lgs. 150/2009, sulla base delle linee guida emanate da Unioncamere nel novembre 2019 che definiscono, a partire dal ciclo 2020-2022, la nuova struttura e le modalità di redazione del Piano stesso, quale strumento finalizzato a indirizzare e gestire nell'arco del prossimo triennio il miglioramento dei risultati perseguiti dall'Ente e dalla struttura, alla luce delle attese degli stakeholder e in funzione di trasparenza e rendicontabilità nel perseguimento della propria missione istituzionale.

Esso si coordina con i diversi momenti di programmazione e gestione già adottati; nel definire infatti gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente, gli obiettivi assegnati ai dirigenti e i relativi indicatori di performance, esso è strettamente integrato con il Programma Pluriennale, con la Relazione Previsionale e Programmatica 2022, con i documenti Bilancio di previsione 2022 e Budget direzionale 2022 approvati dagli organi dell'Amministrazione. Il raccordo tra pianificazione strategica/operativa e programmazione economico-finanziaria si pone nel quadro della sinergia tra le previsioni del D.Lgs. 150/2009, del DPR 254/2005 e del D.M. 27 marzo 2013.

La sua redazione si ispira ai principi di chiarezza, coerenza e veridicità dei contenuti, trasparenza. Il Piano sarà rendicontato nella Relazione sulla Performance che darà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati.

Dalla definizione degli obiettivi di Ente e dei relativi fattori di misurazione deriva, a seguito di un processo di cascading operativo, l'individuazione degli obiettivi dei dirigenti.

Il Programma di Mandato per il periodo 2020-2024 è stato adottato con deliberazione n. 11/c del 12 novembre 2020.

Successivamente, con deliberazione di Giunta n. 98 del 29 novembre 2021 è stato definito lo schema di bilancio preventivo 2022, approvato dal Consiglio con delibera 12/C del 16.12.2021, che definisce le linee di intervento nei diversi settori economici ed individua le relative risorse finanziarie, strumentali ed umane. Con deliberazione n. 105 del 21.12.2021 sono stati approvati i Budget direzionali e con determinazione n. 175/SG del 24.12.2021 il Segretario Generale li ha assegnati ai Dirigenti ai quali compete la responsabilità gestionale delle risorse.

In data 26 gennaio 2022 si è svolto un incontro con l'OIV per la presentazione del Piano della Performance 2022-2024, costruito in continuità con il piano triennale 2021-2023, che a sua volta era stato elaborato sulla base del Piano di sviluppo organizzativo, elaborato dal prof. Valotti ed approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 2 del 18 gennaio 2021.

I Dirigenti hanno provveduto ad illustrare le aree strategiche descrivendo i singoli obiettivi strategici e l'articolazione in quelli operativi.

Il Piano della Performance 2022-2024 riflette alcune indicazioni strategiche, recate dal modello di riorganizzazione, a partire dall'individuazione e dalla messa in rilievo in modo sistematico di progetti ed interventi inter-area, così come vuole essere il primo passo per un diverso sistema di valutazione della struttura e, prima ancora, oggetto di un nuovo modello di comunicazione interna ed esterna.

Il Piano della Performance 2022 è stato adottato con delibera di Giunta n. 3 del 26 gennaio 2022 e gli obiettivi sono stati assegnati al Segretario Generale ed ai Dirigenti, secondo l'ambito funzionale di competenza.

A decorrere dal 2022, il Piano della Performance insieme ad altri documenti programmatici che l'Ente è tenuto ad adottare (il Piano Trasparenza e Anticorruzione, il Piano dei Fabbisogni, il Piano delle Azioni Positive, il Piano del lavoro agile e il Piano della Formazione) confluiranno in un unico atto, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

2.2 FASE DI MONITORAGGIO E REPORTING IN ITINERE

Periodo di riferimento: giugno 2022/luglio 2022

In data 21 luglio 2022 si è svolto un incontro con l'OIV ed i Dirigenti per la rendicontazione semestrale degli obiettivi del Piano della Performance 2022, al fine di monitorare lo stato di avanzamento delle azioni e porre in essere, laddove necessario, percorsi di miglioramento attraverso la rimodulazione delle attività e l'ottimizzazione dei processi.

L'attività è stata svolta dall'OIV sulla base dei report proposti dai Dirigenti ed è stata rendicontata alla Giunta con deliberazione n. 69 del 28 luglio 2022. In particolare, sono stati evidenziati i risultati raggiunti al 30 giugno 2022 e proposte alcune modifiche integrative rispetto ai target e/o agli obiettivi dirigenziali da realizzare entro il 31 dicembre 2022, quali:

- consolidamento riorganizzazione procedimento concessione ed erogazione bandi camerali e ADP: vengono inseriti i nuovi indicatori 5 e 6 e ricalibrati i pesi degli indicatori da 1 a 6;
- efficientamento energetico e tecnologico della sede: l'indicatore 2 viene integrato con

- nuove attività;
- riorganizzazione degli spazi della sede camerale: viene aggiunto il nuovo indicatore 2 e vengono ricalibrati i pesi degli indicatori 1 e 2;
- partecipazione della Camera con un proprio stand alla manifestazione Futura – nuovo obiettivo.

L'OIV, per il tramite della Struttura di supporto interno, è sempre stato a disposizione dei Dirigenti e degli uffici per valutare e costruire insieme percorsi di miglioramento e ricercare soluzioni organizzative ed operative da adottare per le nuove procedure o per le attività collegate agli obiettivi dirigenziali.

2.3 FASE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Periodo di riferimento: gennaio/febbraio 2023

Ogni ufficio ha raccolto, con cadenza semestrale, le risultanze contabili ed i dati quantitativi di processo necessari alla rilevazione periodica, riferendo in merito a:

- stato di avanzamento dei progetti, attività e azioni;
- livello di efficienza, efficacia e qualità dei servizi;
- stato di avanzamento degli obiettivi formulati alla dirigenza e al personale.

Al termine dell'anno l'analisi critica degli scostamenti, tra quanto realizzato e il target – cioè il risultato atteso predefinito all'inizio del periodo – ha costituito il presupposto per la valutazione della performance di struttura, organizzativa ed individuale, sulla base della quale è stata attribuita la retribuzione accessoria ai dirigenti e al personale.

La Giunta, sulla base della proposta di valutazione espressa dall'Organismo Indipendente in data 22 febbraio 2023, ha approvato, con delibera n. 11 del 28 febbraio 2023, la Relazione sulla performance 2022.

Si è quindi dato avvio al processo di valutazione in conformità al D.Lgs. n.150/2009, che prevede:

1. l'attribuzione della retribuzione di risultato dei Dirigenti in relazione al grado di raggiungimento di obiettivi operativi predeterminati;
2. l'attribuzione della produttività ai dipendenti collegata sia al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali sia alla qualità del contributo assicurato, in misura superiore alla prestazione lavorativa media, al miglioramento complessivo dell'attività degli uffici e dei servizi erogati all'utenza, secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base di differenti fasce di merito.

In particolare:

- il Presidente ha determinato e attribuito, con proprio provvedimento n. 6 del 8 marzo 2023, la retribuzione di risultato al Segretario Generale, sulla base della proposta dell'OIV;
- il Segretario Generale ha determinato e attribuito, con proprio provvedimento n. 41/SG del 8 marzo 2023 e n. 42/SG del 9 marzo 2023, sulla base della proposta dell'OIV, la retribuzione di risultato ai Dirigenti ed al personale con posizione organizzativa;
- i Dirigenti hanno effettuato la valutazione dei dipendenti appartenenti alla propria Area e il Segretario Generale, con proprio provvedimento n. 43/SG del 9 marzo 2023, ha attribuito il premio di produttività secondo le modalità indicate nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

2.4 FASE DI RENDICONTAZIONE

Periodo di riferimento: gennaio/marzo 2023

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, è il documento per rendicontare ai cittadini ed agli stakeholder camerali (imprese e loro associazioni, professionisti, consumatori, altre istituzioni, Organi camerali, personale dipendente, fornitori) i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e all'utilizzo delle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni.

La relazione alla Performance 2022 è stata redatta sulla base delle linee Guida di Unioncamere, rilasciate a maggio 2020, elaborate nel Gruppo di lavoro con il Dipartimento della Funzione Pubblica, analizzate ed approfondite alla luce delle esigenze e delle caratteristiche del Sistema camerale.

Il documento, predisposto a febbraio 2023, contiene tutte le informazioni necessarie per la quantificazione della performance di Ente in relazione al conseguimento di obiettivi strategici e operativi assegnati ai Dirigenti. Riporta anche i principali progetti ed obiettivi realizzati in aggiunta a quelli già previsti nel piano della performance.

In data 22 febbraio 2023 si è svolto un incontro con l'OIV ed i Dirigenti al fine di presentare all'OIV la relazione sulla Performance 2022 e la rendicontazione dei risultati raggiunti. L'OIV, relativamente ad alcuni indicatori selezionati, dopo aver ultimato il controllo dei documenti prodotti dagli uffici, quale attestazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ha provveduto a compilare Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2022, approvato con provvedimento di Giunta n. 11 del 28 febbraio 2023.

La relazione, in applicazione di quanto previsto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – in data 29 marzo 2018 è stato trasmesso ad Unioncamere e pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito camerale.

La Camera di Commercio di Brescia, inoltre, ha pubblicato sul proprio sito istituzionale le informazioni previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., che ha stabilito il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Con la trasparenza amministrativa la Camera di Commercio di Brescia assicura la massima circolazione possibile delle informazioni, rendendo disponibili i documenti e le informazioni di cui è prevista pubblicità ed accessibilità.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none">● Piano di riorganizzazione dell'Ente camerale● Visione pluriennale● Individuazione di obiettivi per macro aree strategiche● Obiettivi trasversali alle aree dirigenziali● Obiettivi sufficientemente	

	<p>sfidanti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicatori e target per obiettivi strategici 	
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio progressivo 	
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con definizione dei fattori di valutazione con le OO.SS. sulla base dei risultati emersi del "Cantiere" dedicato al "Sistema di valutazione" 	<ul style="list-style-type: none"> • Assegnazione di obiettivi individuali
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Tempestività nell'effettuazione della valutazione e analisi della performance organizzativa, con riduzione dei tempi di erogazione delle premialità • Ulteriori obiettivi realizzati al di fuori del piano della performance 	

3 – Analisi dei documenti

3.1 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (SMVP), definito con delibera di Giunta n. 136 del 20 dicembre 2013, è stato successivamente più volte modificato. Da ultimo è stato rivisto con deliberazione di Giunta n. 81 del 29 luglio 2021, recependo le proposte emerse dal gruppo di lavoro “Cantiere” dedicato al “Sistema di valutazione”, istituito nell'ambito del percorso di riorganizzazione dell'Ente. La validità del Sistema è stata confermata anche per il 2022.

Il Sistema è il riferimento per monitorare il grado di raggiungimento della performance dell'Ente, che è conseguita attraverso progetti che possono essere realizzati con la partecipazione di una o più aree organizzative, possono essere trasversali a diverse aree strategiche e possono essere ancorati a differenti prospettive di creazione di valore.

Il SMVP costituisce uno strumento necessario per verificare il raggiungimento degli standard quantitativi, qualitativi ed economico-finanziari dei servizi dell'Ente e per accrescere il livello di soddisfazione degli stakeholder.

Lo strumento è improntato a principi generali quali la valorizzazione del merito, la garanzia delle pari opportunità e la trasparenza nei risultati conseguiti, considerando leva determinante per il miglioramento l'accountability, attuata attraverso misurazioni oggettive, chiare e trasparenti.

Il Segretario Generale, sulla base del SMVP approvato con delibera n. 81/2021, ha approvato un nuovo modello di incentivazione, allegato alla determinazione n. 154/SG del 15 novembre 2021.

La valutazione della performance individuale ha più finalità:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- rimarcare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'Ente nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- promuovere un continuo riscontro “valutatore-valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- evidenziare esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate.

Base di partenza per la valutazione della performance individuale è il raggiungimento degli obiettivi attribuiti nel Piano della Performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è definito in modo adeguato: sono stati previsti gli ambiti e le modalità di misurazione della performance organizzativa, secondo un modello che consente di generare effetti di miglioramento sull'organizzazione del lavoro, sulla gestione dell'ente e sulle modalità di erogazione dei servizi.

Il processo (in termini di sequenza di fasi, soggetti, responsabilità) è progettato in modo corretto e funzionale alle esigenze del ciclo della performance, è congruente (e integrato) con l'intero impianto dei controlli e più in generale con il ciclo della pianificazione ed elaborato in modo coerente con il Piano, gli aspetti legati alla trasparenza e gli standard di qualità. La struttura e l'articolazione permettono di dare conto in modo trasparente su come è stata attuata la misurazione e la valutazione.

L'OIV ha certificato la valorizzazione degli obiettivi dell'anno 2022, secondo quanto previsto dalla sezione 3.4 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come risulta dal verbale del 22 febbraio 2023.

3.2 IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito ed è facilmente accessibile e consultabile, assicurando la trasparenza. Sono presenti Aree strategiche, Obiettivi strategici e Obiettivi operativi, esaustivi e comprensibili, definiti secondo un processo strutturato, con la possibilità di misurare il grado di raggiungimento degli stessi. Sono presenti target per ogni indicatore, stabiliti secondo criteri verificabili e piani operativi di attività descritti chiaramente, consentendo di individuare facilmente le attività da realizzare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati (con i relativi tempi e soggetti/uffici coinvolti).

Esiste, pertanto, integrazione tra il processo di pianificazione strategica e il ciclo della performance. Il processo di definizione degli obiettivi operativi è condiviso, per il tramite dei Dirigenti, con i Responsabili di servizio e di ufficio.

Gli obiettivi operativi, definiti alla luce di quelli strategici, sono misurabili e riferibili ad un arco temporale determinato (1 anno).

Nei Piani operativi sono chiaramente identificati i soggetti responsabili ed i tempi di avvio e conclusione delle attività e gli indicatori sono definiti in modo tale da consentire di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi relativamente a più ambiti (qualità, input, output, efficienza, efficacia, ecc.); i target sono definiti sulla base di una serie di criteri che ne validano la coerenza e correttezza metodologica.

3.3 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gli strumenti e le metodologie di monitoraggio, così come sono stati progettati, forniscono un efficace supporto al ciclo della performance. Il monitoraggio è semestrale ma, in caso di necessità, di situazioni particolari o di criticità, può essere richiesto anche con diversa periodicità.

Il sistema di reporting in itinere supporta il processo decisionale dei vari attori ed utilizza le informazioni derivanti da altri processi/sistemi.

La Relazione fornisce informazioni sintetiche e soddisfa le esigenze di lettura e comprensibilità da parte degli stakeholder, inoltre rendiconta sui risultati e sugli scostamenti rispetto a quanto atteso.

La relazione è accompagnata dal documento di Validazione dell'OIV che certifica i risultati conseguiti, previa verifica a campione di quanto relazionato dai dirigenti in merito ai singoli obiettivi.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> il SMVP tiene conto delle proposte del "Cantiere" dedicato al "Sistema di Valutazione" 	
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> Rappresenta in modo chiaro l'assegnazione degli obiettivi alle diverse aree organizzative e riporta obiettivi pluriennali 	
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> Il nuovo format utilizzato è più sintetico e rappresenta in modo più chiaro e comprensibile i risultati conseguiti 	

4 – Analisi di miglioramento

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza, si evidenzia la presenza di limitati elementi di criticità, con risultati generalmente in linea con le previsioni. Come in parte già evidenziato lo scorso anno, le possibili azioni di miglioramento da suggerire in via prioritaria, già a partire dal successivo ciclo, sono di seguito indicate.

- Condividere con il personale, attraverso momenti di confronto, gli obiettivi assegnati all'area di appartenenza, anche mettendo in rilievo la loro collocazione nell'ambito dell'evoluzione attesa della Camera.
- Enfatizzare il ruolo degli obiettivi individuali.
- Consolidare il lavoro di questi anni sulla visione unitaria della Camera, attraverso una ancora maggiore integrazione (trasversalità) degli obiettivi e delle azioni necessarie per il loro perseguimento.

Sarebbe auspicabile, per alcuni obiettivi operativi, anche se le modalità ad oggi sviluppate sono soddisfacenti, una più ampia rappresentazione dei criteri di individuazione e quantificazione, compresi i target da raggiungere.

Ulteriori aspetti che permettono di guardare l'attività della Camera in prospettiva, sui quali quindi si può pensare di intervenire in maniera più graduale, attraverso l'identificazione di nuovi obiettivi strategici, sono i seguenti.

- Realizzare analisi del territorio in comparazione con le principali province italiane e regioni europee, per meglio definire i punti di forza e di debolezza e il posizionamento della realtà economica bresciana. Questo al fine di sviluppare proposte innovative di supporto alle imprese che dovranno confrontarsi con un contesto economico in profonda evoluzione.
- Sviluppare analisi conoscitive sulle principali attività e filiere che caratterizzano l'economia bresciana, al fine di comprenderne le potenzialità future e i rischi.
- Rivestire un ruolo guida, con l'organizzazione di specifici percorsi di sviluppo (convegni, bandi, ricerche), sul tema della sostenibilità, divenendo anche il riferimento per la raccolta e la valorizzazione dei bilanci di sostenibilità.
- Sviluppare percorsi evolutivi sulle tre aree che assumeranno maggiore rilievo nei prossimi anni: la formazione, l'innovazione e l'internazionalizzazione, quest'ultima alla luce del nuovo quadro geo-economico mondiale.
- Rafforzare le relazioni con le Associazioni e le Istituzioni del territorio al fine di realizzare, anche sui temi sopra indicati, percorsi operativi condivisi.

Brescia, 27 aprile 2023

F.to L'Organismo Indipendente di Valutazione
(prof. Claudio Teodori)