



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
BRESCIA

La Relazione sulla performance anno 2015

Parte 2

(approvata dalla Giunta con delibera n. 63 del 21 giugno 2016)

INDICE E STRUTTURA DELLA RELAZIONE

PARTE 1

(approvata dalla Giunta con deliberazione n. 63 del 21/6/2016)

omissis

PARTE 2

3.6	Obiettivi e distribuzione del premio per il miglioramento della produttività.....	pag. 3
4.	<i>RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'</i>	pag. 5
4.1	Indicatori dello "Stato di Salute dell'Ente"	pag. 5
5.	<i>PARI OPPORTUNITA'</i>	pag. 11
6.	<i>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</i>	pag.13
	Allegato 1 tabelle obiettivi strategici.....	pag. 15
	Allegato 2 tabelle obiettivi operativi.....	pag. 19
	Allegato 3 documenti adottati.....	pag. 31
	<i>DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – SEZIONE 2</i>	pag.32

3.6 Obiettivi e distribuzione del premio per il miglioramento della produttività

Il D. Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha portato all'introduzione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati, adeguato al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema premiante deve riconoscere il merito individuale nonché i risultati collettivi conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della Performance, approvato dalla Giunta Camerale con la deliberazione n. 46 del 20 aprile 2015 ed integrato con deliberazione n. 100 del 28 settembre 2015

A consuntivo dell'anno, la Giunta verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi, analizza le valutazioni fatte dai Dirigenti e convalida il resoconto annuale certificato dall'OIV.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione dei dipendenti è svolta dai dirigenti ed è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Le risorse per la retribuzione di risultato del personale dirigente sono definite dalla Giunta Camerale e vengono erogate a seguito della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti, in coerenza con gli obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione definito dall'Ente.

Le risorse per la produttività del personale non dirigente sono definite dalla contrattazione decentrata e vengono erogate nel modo seguente:

- un fondo "A", pari a al 30%, collegato alla valutazione dell'attività degli uffici, distribuito in funzione del livello professionale e della presenza in servizio, destinato a compensare il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente definiti nel Piano della Performance, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione;
- un fondo "B", pari ad € 70%, collegato al merito individuale ed all'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi o al miglioramento dell'attività dell'Ente, a seguito del giudizio risultante dalla scheda di valutazione, secondo i criteri individuati dal Sistema di Valutazione Permanente, sulla base delle percentuali di merito assegnate da ogni dirigente, tenendo conto dell'impegnativa oraria annua e del periodo di lavoro effettuato, nel rispetto delle seguenti fasce di merito:

% di produttività attribuita	da 0% a 40%	massimo € 1.500,00
% di produttività attribuita	da 41% a 70%	massimo € 2.650,00
% di produttività attribuita	da 71% a 100%	massimo € 3.750,00

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2015

AREA DIRIGENZIALE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	NOTE
Segretario Generale e Dirigente Area Amministrativa	100%	obiettivo pienamente raggiunto
Dirigente Area Anagrafica	100%	obiettivo pienamente raggiunto
Dirigente Area Promozione	100%	obiettivo pienamente raggiunto

L'importo della retribuzione di risultato per l'anno 2015 è stato rideterminato, riducendolo del 30% a seguito della deliberazione della Giunta camerale n. 44 del 20.4.2015, facendo comunque salvo il giudizio di merito formulato dall'OIV, riferito al grado di raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori recati dal Piano della Performance per l'anno 2015.

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2015

PERSONALE NON DIRIGENTE	GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'	
fasce di merito	numero dipendenti	% dipendenti
1° fascia (71% - 100%)	55	36%
2° fascia (41% - 70%)	85	55%
3° fascia (0% - 40%)	14	9%

TOTALE DELLE RISORSE EROGATE

PREMI E INDENNITA'	IMPORTO EROGATO IMPORTI LORDI
Produttività	€ 408.124,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 22.500,00
Compensi per particolari profili professionali	€ 660,00
Compensi per concorsi ed operazioni a premio	€ 3.514,00
Indennità varie	€ 6.925,87
Indennità di risultato (posizioni organizzative e alta professionalità)	€ 24.165,00
Retribuzione di risultato dei Dirigenti	€ 55.300,00

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

4.1 Indicatori dello "Stato di salute dell'Ente"

L'analisi di bilancio, basata sulla riclassificazione dei dati del Bilancio di esercizio approvato dal Consiglio Camerale, mette in evidenza alcuni aggregati dello Stato Patrimoniale ed alcuni risultati intermedi del Conto Economico, mirando a fornire le informazioni necessarie per formulare un giudizio sullo "Stato di salute dell'Ente".

La significatività e la rilevanza delle informazioni dipendono dal set di indicatori usati, dal loro grado di organicità e dalla sistematicità di rilevazione nel tempo.

Alcuni indicatori sono stati individuati, in accordo con l'Organismo Interno di Valutazione (OIV), tra quelli proposti dalle linee Guida di Unioncamere e mirano a fornire una prospettiva dell'Ente di tipo strutturale ed economico-patrimoniale. Altri sono stati da tempo elaborati ed inseriti sistematicamente nella Relazione al Bilancio d'esercizio o nel Bilancio Sociale della Camera di Commercio di Brescia, ben prima della formale attivazione del Sistema della Performance, introdotto dal 2011.

La forte contrazione delle entrate dovuta alla riduzione del 35%, rispetto al 2014, del diritto annuale ed al rientro dell'Ente nel regime di Tesoreria unica con una notevole diminuzione degli interessi finanziari, come già ripetuto in altri contesti, rende l'anno in commento un "anno zero" dal quale l'Ente ed il sistema camerale nel suo insieme devono ripartire e costituisce un nuovo termine di confronto in quanto primo anno di un mutato quadro finanziario e foriero di un prossimo mutamento dell'assetto istituzionale dell'intero sistema camerale, per questo motivo si illustra il solo dato riferito al 2015 senza confrontarlo con quelli del biennio precedente.

A) INDICATORI DI TIPO STRUTTURALE ED ECONOMICO PATRIMONIALE

A.1 CASH FLOW

Misura la liquidità netta prodotta o consumata nell'esercizio, in rapporto ai proventi correnti. Se positivo, rappresenta la disponibilità finanziaria ottenuta dalla Camera nel periodo considerato. Se negativo, dimostra che nel corso della gestione in esame si è verificata una situazione di assorbimento di mezzi finanziari.

Struttura:

*numeratore: **valore di cassa al 1.1 meno valore di cassa al 31.12***

*denominatore: **proventi correnti***

2015
-6,92%

Il dato del 2015 è stato sostanzialmente determinato dal calo degli incassi da diritto annuale, diminuito per effetto della decurtazione del 35% degli importi dovuti rispetto al 2014, solo parzialmente contemperato dal calo registrato nell'ammontare complessivo dei pagamenti.

A.2 SOLIDITA' FINANZIARIA

Individua la parte di finanziamento proveniente da mezzi propri. In generale, un valore superiore al 50% è da ritenersi apprezzabile, anche se valori inferiori potrebbero essere giustificati da forti investimenti, che abbiano comportato il ricorso al credito. Lo stesso indicatore può essere elaborato sia comprensivo che esclusivo della riserva da partecipazioni, che contabilizza in una apposita riserva del Patrimonio netto l'eventuale aumento di valore delle partecipazioni camerali rispetto a quello iniziale di iscrizione.

Struttura:

numeratore: patrimonio netto

denominatore: passivo totale

	2015
Patrimonio Netto comprensivo della riserva da partecipazioni	79,30%
Patrimonio Netto senza la riserva da partecipazioni	70,87%

L'andamento dell'indicatore appare soddisfacente in entrambe le declinazioni.

Al fine di dare conto della capacità delle Camere di Commercio di generare valore aggiunto per il territorio, possono essere utilizzati anche alcuni indici inerenti la produttività e la gestione delle risorse, che la Camera è stata in grado di reperire, fungendo da “moltiplicatore del diritto annuale” versato alle imprese.

B) INDICATORI DI PRODUTTIVITA'

B.1 PRODUTTIVITA'

Struttura:

numeratore: valore aggiunto

denominatore: n° addetti (personale t. indet., t. det. etc. espresso in f.t.e.)

2015
134.464

Il numeratore registra un decremento per effetto della forte contrazione delle entrate che ha comportato un minore valore prodotto complessivamente dall'Ente ed anche il denominatore cala per effetto delle cessazioni del personale di ruolo non sostituito, del ridotto numero di

unità assunte a tempo determinato e in misura minore per l'aumento del personale part time.

B.2 INTERVENTI ECONOMICI E NUOVI INVESTIMENTI PER IMPRESA ATTIVA (RITORNO ALLE IMPRESE)

Misura il valore medio di interventi economici e di nuovi investimenti in immobilizzazioni materiali, immateriali e finanziarie. L'indicatore è molto significativo se correlato al dato della media del diritto annuale pagato dalle imprese attive. Da tempo questa Camera ha elaborato l'indicatore, denominandolo "Ritorno alle imprese".

Struttura:

numeratore: ***interventi economici + nuovi investimenti (immobilizz. mat., immat. e finanz.)***

denominatore: ***numero imprese attive al 31.12 anno di riferimento***

	2015
Interventi economici e nuovi investimenti per impresa attiva	€ 58,21
Media del diritto annuale versato per impresa	€ 108,54

Il numeratore subisce una contrazione accentuata perché la diminuzione delle entrate complessive, più volte accennata, ha determinato una forte riduzione delle risorse disponibili per le iniziative di promozione economica cui si è sommata una particolare prudenza nella programmazione.

C) INDICATORI GESTIONALI

C.1 INDICE RIGIDITA' COSTO DEL PERSONALE

Misura l'incidenza dei costi fissi e rigidi sostenuti dalla Camera per il personale sul totale delle entrate correnti.

Struttura:

numeratore: ***Spese personale***

denominatore: ***Entrate correnti***

2015
26,72%

L'indice nell'anno in commento risente della più volte commentata contrazione delle entrate correnti sebbene anche nel 2015, secondo un trend costante da parecchi anni, si registri un'ulteriore riduzione dei costi del personale.

C.2 DIMENSIONAMENTO DELL'ORGANICO DEDICATO AI SERVIZI ALLE IMPRESE

Misura la percentuale di personale in servizio preposta ai servizi diretti alle imprese sul totale degli addetti. Evidenzia la capacità dell'Ente di destinare risorse umane ai servizi per le imprese.

Struttura:

numeratore: n. personale addetto ai servizi esterni (funzioni istituzionali "C" e "D")
denominatore: totale dipendenti (t. indetermin., t. determ. etc.)

2015
66,32%

L'indice rimane costante e mostra come 2/3 degli addetti camerali sia dedicato in modo diretto ai servizi alle imprese.

C.3 INDICE EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

Considera la quantità di entrate correnti assorbite dalle spese interne di struttura

Struttura:

numeratore: Spese interne di struttura (personale, funzionamento al netto di spese per organi camerali e quote associative, ammortamenti)
denominatore: Entrate correnti

2015
38,92%

La riduzione delle spese interne di struttura (-6,6% rispetto al 2014 - da 9,8 milioni a 9,6 milioni) non riesce a compensare la severa contrazione delle entrate correnti (-26,6% rispetto al 2014 - da 32,2 milioni a 23,6 milioni).

C.4 INDICE EFFICIENZA PRODUTTIVA

Indica la quota di entrate totali impiegate in attività promozionali, esprimendo, di conseguenza, la capacità dell'Ente di destinare parte delle entrate in attività di incentivo allo sviluppo del territorio.

Struttura:

numeratore: Spese promozionali
denominatore: Entrate totali

2015
17,21%

Nel 2015 la forte contrazione delle entrate ha condizionato pesantemente la programmazione dell'anno ispirandola a forte prudenza per cui si sono privilegiate le iniziative di promozione economica già decise negli anni precedenti, di respiro pluriennale, che riguardavano il 2015.

CONCLUSIONI

Il quadro complessivo evidenzia una situazione patrimoniale solida, mentre il calo della liquidità immediata è effetto del taglio del diritto annuale che nel triennio 2015-2017 diminuirà progressivamente fino al 50% degli importi in essere nel 2014.

Gli indicatori gestionali e di produttività devono essere letti alla luce del forte cambiamento che si profila per il sistema camerale per evidenziare che il mutamento dei valori che si delinea è di tale ampiezza che il mantenimento dell'equilibrio economico patrimoniale di medio lungo periodo dell'Ente non può essere affrontato solo con una revisione - peraltro già da tempo avviata - dei costi di gestione ma richiede una programmazione degli interventi di natura promozionale e degli investimenti molto attenta e consapevole sia in ordine alla dimensione finanziaria, per il previsto calo dei flussi di entrata, che per quella economica soprattutto in funzione dei costi da svalutazione delle partecipazioni societarie detenute.

5 PARI OPPORTUNITA'

Le iniziative pianificate per l'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015 (di seguito PAP) hanno subito un brusco freno a seguito delle dichiarazioni e degli interventi del Governo sul riordino del sistema camerale, che ha determinato da un lato un forte ridimensionamento delle risorse economiche e dall'altro l'ipotesi di riduzione del numero delle Camere di Commercio e di trasferimento di alcune funzioni presso altri enti. In questo clima di instabilità, alcune azioni pianificate nel PAP 2013-2015 sono passate in secondo piano, in attesa di maggiori certezze sul nuovo assetto organizzativo della Camera di Commercio.

Nel 2015 il CUG ha proseguito consolidando il dialogo con i dipendenti, che vuole portare a far emergere, ove ci siano, eventuali ipotesi di mobbing e/o di negazione delle pari opportunità.

Nel corso del 2015, alla luce del Programma di mandato e del Piano pluriennale di intervento per la gestione delle risorse umane, il Segretario Generale ha promosso e predisposto un ventaglio di iniziative per il benessere organizzativo e per la conciliazione vita-lavoro, anche al fine di agevolare le dipendenti con figli piccoli e mantenere alta la motivazione del personale in un periodo connotato dal blocco delle retribuzioni e dalla tendenziale riduzione dei fondi di amministrazione per l'incentivazione della produttività, parallelamente a una contrazione degli organici:

1. nuovo piano di welfare aziendale, con incremento delle misure di flessibilità del rapporto di lavoro (part-time), in deroga alla disciplina contrattuale, con un aumento dei posti disponibili nella categoria C e D;
2. interventi per favorire il rientro in servizio anticipato delle lavoratrici in maternità e misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (ad es. maternità, o per congedo straordinario per assistenza a familiari disabili) favorendone il rientro nella propria unità operativa;
3. regolamentazione dei congedi parentali a ore, con istruzioni specifiche inviate a tutti i dipendenti con figli di età inferiore ai 12 anni;
4. riorganizzazione dell'orario di servizio dell'ente, dal 1.1.2016, con orario di servizio articolato, per tutti gli uffici, su 5 giornate lavorative, dal lunedì al giovedì dalle 7,30 alle 18,00 ed il venerdì dalle 7,30 alle 17,30 ;
5. elaborazione del piano formativo che, come ogni anno, tiene conto delle esigenze della struttura organizzativa, dando preferenza all'organizzazione di corsi di formazione a distanza (FAD) in videoconferenza, web-conference, e-learning, o preferibilmente in ambito regionale, favorendo altresì la formazione in sede per agevolare coloro che hanno necessità di conciliazione tempi vita/lavoro, anche in accoglimento della generale richiesta di consentire uguali possibilità per i dipendenti, sia donne che uomini, di frequentare i corsi individuati;
6. rinnovo della convenzione con Sintesi Spa per l'acquisto di un pacchetto di abbonamenti per posto auto da proporre a tariffa agevolata ai dipendenti camerali che utilizzano la propria autovettura per giungere al posto di lavoro;

7. mantenimento della possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'autorimessa camerale alle dipendenti in gravidanza ed ai dipendenti durante il periodo di cure riabilitative agli arti inferiori;
8. è stato messo a disposizione dei dipendenti che si recano al lavoro in bicicletta, un ricovero notturno per il mezzo, da utilizzare nel caso in cui le condizioni meteo non ne consentissero l'uso per il ritorno;
9. erogazione di contributi alla cassa mutua;
10. nuova modalità di erogazione del servizio di vaccinazione, con costi a carico del dipendente.

Tenuto conto delle specifiche premesse, si ritiene che gli obiettivi fissati nel PAP 2013/2015 anche per l'anno 2015 siano stati sostanzialmente raggiunti.

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

I FASE – dicembre 2015

Descrizione: Analisi normativa e delle linee guida CIVIT e individuazione di un format di Ente per la rendicontazione che sia il più possibile coerente con le linee Guida predisposte da Unioncamere.

Soggetti Responsabili:

Segretario Generale Massimo Ziletti, e Gruppo di lavoro per il ciclo della performance Milva Gregorini, Maria Emma Sacco, Roberto Mellini, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, Ivan Losio

II FASE - Data: dal 10 gennaio al 26 gennaio 2016

Descrizione: Raccolta ed elaborazione dei dati per il monitoraggio annuale

Soggetti responsabili della raccolta dei dati e della loro elaborazione:

1. Servizi di Staff: Segretario Generale
2. Area Promozione: Antonella Vairano
3. Area Anagrafica: Antonio d'Azzeo
4. Area Amministrativa: Massimo Ziletti

III FASE - Data: dal 29 gennaio al 8 febbraio 2016

Descrizione: Stesura, redazione e validazione della Relazione sulla performance – I parte

a) Soggetti responsabili della redazione:

Segretario Generale Massimo Ziletti, e Gruppo di lavoro per il ciclo della performance Milva Gregorini, Maria Emma Sacco, Mellini Roberto, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, Ivan Losio

b) Soggetti responsabili della validazione della Relazione della performance

1. Organismo Indipendente di Valutazione: Ivan Losio, data validazione 17 febbraio 2016

IV FASE -Data: 23 febbraio 2016

Descrizione: Approvazione della 1 parte della Relazione sulla **performance (sezioni da 1 a 3.5)**

Soggetto responsabile dell'approvazione: Giunta

Atto formale Delibera di Giunta n. 21 del 23 febbraio 2016

V FASE - Data: dal 20 maggio al 10 giugno 2016

Descrizione: Elaborazione dei dati risultanti dal bilancio di esercizio del 2016, stesura, redazione e validazione della Relazione sulla performance – II parte

a) Soggetti responsabili della redazione:

Segretario Generale Massimo Ziletti, e Gruppo di lavoro per il ciclo della performance Milva Gregorini, Maria Emma Sacco, Mellini Roberto, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, Ivan Losio

b) Soggetti responsabili della validazione della Relazione della performance

2. Organismo Indipendente di Valutazione: Ivan Losio, data validazione 15 giugno 2016

VI FASE -Data: 21 giugno 2016

Descrizione: Approvazione della Relazione sulla **performance (punto 3.6 e sezioni da 4 a 6)**

Soggetto responsabile dell'approvazione: Giunta

Atto formale Delibera di Giunta n. 63 del 21/6/2016

VII FASE -Data: entro il 30 giugno 2016

Descrizione: Pubblicazione sul sito Internet e spedizione ad Unioncamere "**Relazione sulla performance 2015**" - **documento integrale**

Soggetto responsabile: Gruppo di lavoro per il ciclo della performance

Allegato 1 – Tabelle obiettivi strategici

Area strategica: 1 - PROMOZIONE DELLE IMPRESE						
Obiettivo strategico	Declinazione	Risorse umane		Risorse finanziarie		Grado raggiungimento obiettivo strategico (tra 0 e 100%)
Titolo	Ambito Operativo	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate	
1.1 Promuovere l'internazionalizzazione ed il protagonismo del "Sistema Brescia"	Monitoraggio delle attività realizzate dall'ATS "Sistema Brescia per Expo" con il finanziamento camerale, verifica della reportistica delle iniziative realizzate ed esame della rendicontazione delle spese sostenute. Unitamente a rilevazioni sulle attività realizzate da Pro Brixia per la promozione dell'incoming Expo 2015	2	2	€ 0,00	€ 0,00	100,00%
1.2 Sviluppo delle imprese sul mercato internazionale ed estero	1.2.1 Celerità nell'erogazione dei contributi, previsti dai bandi camerali	11	9	€ 8.700	€ 8.700	100,00%

Area strategica: 2 – SERVIZI ALLE IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO						
Obiettivo strategico	Declinazione	Risorse umane		Risorse finanziarie		Grado raggiungimento obiettivo strategico (tra 0 e 100%)
Titolo	Ambito Operativo	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate	
2.1 Angeli Antiburocrazia – un nuovo servizio che propone azioni a favore delle imprese	Formazione degli angeli antiburocrazia, apertura di un servizio per le imprese rivolto all'agevolazione del credito, ridefinizione di quello per l'accesso ai bandi regionali e nazionali, di quello per agevolare l'accesso ai bandi comunitari e di quello rivolto all'agevolazione per l'avvio semplice di una start up. Predisposizione di un piano attuativo per rispondere a tutte le richieste di semplificazione inoltrate dalle imprese e partecipazione alla fase di sperimentazione suap.	6	6	€ 0,00	€ 0,00	100,00%
2.2 Servizi alle imprese ed e-government	2.2.1 Implementazione del servizio di emissione certificati e documenti richiesti telematicamente	10	9	€ 1.586,00	€ 1.586,00	100,00%
	2.2.2 Trasmissione telematica, mediante il procedimento di comunicazione unica (ComUnica), delle segnalazioni certificate di inizio attività (s.c.i.a.) dirette allo Sportello unico	73	72	€ 93.000,00	€ 74.892,57	

		per le attività produttive (S.u.a.p.) e interscambio delle informazioni tra Registro Imprese e S.u.a.p.					
2.3 Regolazione del Mercato	2.3.1	Attività di vigilanza e controllo del mercato a tutela del consumatore e sicurezza del prodotto: nuovo protocollo d'intesa	22	22	€ 95.800,00	€ 23.498,57	100,00%

Area strategica: 3 - GESTIONE RISORSE UMANE FINANZIARIE E STRUMENTALI						
Obiettivo strategico	Declinazione	Risorse umane		Risorse finanziarie		Grado raggiungimento obiettivo strategico (tra 0 e 100%)
Titolo	Ambito Operativo	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate	
3.1 Interventi strutturali di razionalizzazione del-la spesa per il personale e riorganizzazione dei servizi	Attuazione degli indirizzi della Giunta contenenti numerose misure organizzative per ottimizzare i servizi e ridurre la spesa del personale	3	3	€ 0,00	€ 0,00	100,00%
3.2 Gestione delle risorse	3.2.1 Efficienza energetica	7	7	€ 0,00	€ 0,00	100,00%
	3.2.2 Piano di contenimento dei costi	11	11	€ 0,00	€ 0,00	
	3.2.3 monitoraggio delle azioni e coordinamento del piano triennale della corruzione con piano della performance	2	2	€ 0,00	€ 0,00	

Allegato 2 Tabella Quadro operativo

a) Obiettivi strategici con indicatori propri

AREA STRATEGICA: 1 – PROMOZIONE DELLE IMPRESE												
Obiettivo strategico	Indicatori					Risorse umane		Risorse Finanziarie di diretta imputazione del progetto		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
Titolo	Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate			
1.1 Promuovere l'internazionalizzazione ed il protagonismo del "Sistema Brescia"	Indicatore 1: monitoraggio delle attività realizzate dall'ATS "Sistema Brescia per Expo" con il finanziamento camerale, verifica della reportistica delle iniziative realizzate ed esame della rendicontazione delle spese sostenute	40%	Monitoraggio semestrale	sì	//	2	2	€ 0,00	€ 0,00	Ufficio Promozione del territorio	Marisa Mauri	100,00%
	Indicatore 2: attività realizzate da Pro Brixia per la promozione dell'incoming Expo 2015 (segue dettaglio):								€ 50.000	€ 50.000	Segretario Generale	

	1.	campagna promozionale e presentazione presso associazioni di categoria	60%	Almeno 500 mail	800	300	3	3					
			60%	Almeno 8 presentazioni	10	2	1	1					
	2.	Incoming buyer esteri – settori merceologici;	60%	12 settori	15	3	3	3					
	3.	Incoming buyer esteri – paesi di riferimento;	60%	15 paesi	23	8	3	3					
4.	Incoming buyer esteri – incontri B2B;	60%	700 incontri	1.249	549	3	3						

AREA STRATEGICA: 2 – SERVIZI ALLE IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO

Obiettivo strategico	Indicatori					Risorse umane		Risorse Finanziarie		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
Titolo	Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate			
2.1 Angeli Antiburocrazia: un nuovo servizio che propone azioni a favore delle imprese	Indicatore 1: n. angeli anti-burocrazia formati	10%	6	6	//	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area Promozione e Area Anagrafica	Antonella Vairano Liviana Ventura	100,00%
	Indicatore 2: apertura di un servizio per le imprese rivolto all'agevolazione del credito	15%	Apertura servizio	sì	//	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area Promozione e Area Anagrafica	Antonella Vairano Liviana Ventura	
	Indicatore 3: ridefinizione di un servizio per le imprese rivolto all'agevolazione dell'accesso ai bandi regionali e nazionali	15%	Ridefinizione servizio	sì	//	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area Promozione e Area Anagrafica	Antonella Vairano Liviana Ventura	
	Indicatore 4:	15%	Ridefini-	sì	//		4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area	

ridefinizione di un servizio per le imprese rivolto all'agevolazione dell'accesso ai bandi comunitari		zione servizio								Promozione e Area Anagrafica
Indicatore 5: predisposizione piano attuativo per rispondere a tutte le richieste di semplificazione inoltrate dalle imprese	15%	Piano di lavoro	Rispettato il 100% del cronoprogramma	//	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area Anagrafica	Liviana Ventura
Indicatore 6: partecipazione alla fase di sperimentazione suap	15%	Piano di lavoro	Rispettato il piano di lavoro	//	3	3	€ 0,00	€ 0,00	Area anagrafica	Liviana Ventura
Indicatore 7: ridefinizione di un servizio per le imprese rivolto all'agevolazione per l'avvio semplice di una start up	15%	Ridefinizione servizio	sì	no	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area Promozione e Area Anagrafica	Antonella Vairano Liviana Ventura

AREA STRATEGICA: 3 – GESTIONE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRATEGICHE

Obiettivo strategico	Indicatori					Risorse umane		Risorse Finanziarie di diretta imputazione al progetto		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
	Titolo	Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate			
3.1 Interventi strutturali di razionalizzazione della spesa per il personale e riorganizzazione dei servizi	Indicatore 1: riduzione della spesa del personale nel 2015: monitoraggio e rendicontazione	40%	Almeno il 95% di quanto stimato	100%	5,00%	3	3	€ 0,00	€ 0,00	Aree Amministrativa Promozione Anagrafica e Uff. di Staff	Massimo Ziletti	100,00%
	Indicatore 2: blocco del turnover del personale: monitoraggio e rendicontazione	40%	160	160	//	2	2	€ 0,00	€ 0,00			
	Indicatore 3: relazione sugli interventi di razionalizzazione attuati in conseguenza della riduzione delle spese del personale e del blocco del turnover	20%	Relazione del Segretario Generale	2 relazioni	//	1	1	€ 0,00	€ 0,00			

b) Obiettivi operativi con indicatori propri

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.1 SVILUPPO DELLE IMPRESE SUL MERCATO NAZIONALE ED ESTERO												
Obiettivo operativo	Indicatori					Risorse umane		Risorse Finanziarie di diretta imputazione del progetto		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
Titolo	Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate			
1.2.1 Celerità nell'erogazione dei contributi, previsti dai bandi camerali	Indicatore 1: % delle istanze verificate tra quelle ricevute on line	40%	19%	28,60%	9,60%	11	9	€ 500	€ 500	Ufficio Incentivi alle imprese e Ufficio Promozione del territorio	Virginia Buriani e Marisa Mauri	100,00%
	Indicatore 2: % di istanze di contributi esaminate e completate con la liquidazione entro l'anno	60%	91%	100,00%	9,00%	11	9	€ 8.200	€ 8.200	Ufficio Incentivi alle imprese e Ufficio Promozione del territorio	Virginia Buriani e Marisa Mauri	100,00%

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.2 SERVIZI ALLE IMPRESE E-GOVERNMENT												
Obiettivo operativo	Indicatori					Risorse umane		Risorse Finanziarie		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
Titolo	Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziare	Impiegate			
2.2.1 Implementazione del servizio di emissione certificati e documenti richiesti telematicamente	Indicatore 1: % certificati di origine richiesti in via telematica rispetto al totale dei certificati di origine rilasciati	30%	87,00%	88,34%	1,34%	10	9	€ 0,00	€ 0,00	Ufficio Internazionale	Antonio Scaglia Giuseppina Costantino Nicoletta Bonvicini	100,00%
	Indicatore 2: % dei "visti a valere per l'estero" richiesti on-line rispetto al totale dei visti richiesti	20%	81,00%	82,38%	1,38%	10	9	€ 0,00	€ 0,00	Ufficio Internazionale	Antonio Scaglia Giuseppina Costantino Nicoletta Bonvicini	
	Indicatore 3: % delle transazioni on-line relative a pagamenti di documenti telematici rispetto al totale dei documenti richiesti telematicamente	30%	84,00%	85,22%	1,22%	10	9	€ 0,00	€ 0,00	Ufficio Internazionale	Antonio Scaglia Giuseppina Costantino Nicoletta Bonvicini	

	Indicatore 4: n. di seminari formativi/informativi per le imprese	20%	2	6	4	2	6	€ 1.586,00	€ 1.586,00	Ufficio Internazionale	Antonio Scaglia Giuseppina Costantino Nicoletta Bonvicini	
2.2.2 Trasmissione telematica, mediante il procedimento di comunicazione unica (ComUnica), delle segnalazioni certificate di inizio attività (s.c.i.a.) dirette allo Sportello unico per le attività produttive (S.u.a.p.) e interscambio delle informazioni tra Registro Imprese e Suap	Indicatore 1: % istanze istruite entro 2 giorni	45%	70%	81,00%	11,00%	73	72	€ 0,00	€ 8.174,00	Area Anagrafica	Laura Giusti Mariabeatrice Testoni	100,00%
	Indicatore 2: numero corsi formativi per utenti	15%	32	46	14	7	7	€ 22.000	€ 17.680,00	Area Anagrafica	Giacomina Francesconi Liviana Ventura Pedrana Orietta	
	Indicatore 3: numero corsi formativi comunali	20%	18	26	8	5	5	€ 71.000	€ 49.038,57	Area Anagrafica	Giacomina Francesconi Liviana Ventura Pedrana Orietta	

	Indicatore 4: casistiche analizzate ed aggiornate per i prontuari/quadri sinottici	20%	1000	1012	12	6	6	€ 0,00	€ 0,00	Area Anagrafica	Laura Giusti	
--	--	-----	------	------	----	---	---	--------	--------	-----------------	--------------	--

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.2 REGOLAZIONE DEL MERCATO

Obiettivo operativo	Indicatori					Risorse umane		Risorse Finanziarie		Struttu-re respon-sabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
	Titolo	Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate			
2.3.1 Attività di vigilanza e controllo del mercato a tutela del consumatore, e sicurezza del prodotto: nuovo protocollo	Indicatore 1: n. visite ispettive per controllo etichettatura prodotto	10%	65	65	//	4	4	€ 8.800,00	€ 1.057,84	Area anagrafica	Edoardo Perrotta Maddalena Galenti	100%
	Indicatore 2: n. visite ispettive per controllo etichettatura prodotto rivolto al monitoraggio delle criticità	20%	83	102	19	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area anagrafica	Edoardo Perrotta Maddalena Galenti	
	Indicatore 3: n. controlli documentali	15%	20	23	3	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area anagrafica	Edoardo Perrotta Maddalena Galenti	
	Indicatore 4: n. prelievi da inviare ai laboratori	20%	27	38	11	7	7	€ 58.000	€ 13.872,73	Area anagrafica	Edoardo Perrotta Maddalena	

											Galenti	
	Indicatore 5: n. corsi sicurezza del prodotto	35%	8	8	//	3	3	€ 29.000	€ 8.568,00	Area anagrafica	Maddalena Galenti Giacomina Francesconi	

OBIETTIVO STRATEGICO: 3.1 STUDI E RICERCHE ECONOMICO-STATISTICHE

Obiettivo operativo	Indicatori					Risorse umane		Risorse Finanziarie di diretta imputazione al progetto		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
	Titolo	Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate			
3.2.1 Efficienza energetica	Indicatore 1: qualità del microclima – nr 13 segnalazioni	20%	10	4	-6	7	7	€ 0,00	€ 0,00	Uff. Provveditorato	Marco Mosca	100,00%
	Indicatore 2: % risparmio energia termica	40%	-1,00%	-16,19%	-15,19%	7	7	€ 0,00	€ 0,00	Uff. Provveditorato	Marco Mosca	
	Indicatore 3: % risparmio energia elettrica	40%	-2,00%	-6,86%	-4,86%	7	7	€ 0,00	€ 0,00	Uff. Provveditorato	Marco Mosca	
3.2.2 Piano di contenimento dei costi degli strumenti telematici	Indicatore 1: chiusura della sede il sabato mattina – chiusura della sede e rendicontazione risparmio conseguito	40%	chiusura	Chiusura dal 9/5/15	//	7	7	€ 0,00	€ 0,00	Uff. Provveditorato e Uff. Prezzi	Marco Mosca e Silvio Rovetta	100,00%

	Indicatore 2: trasferimento Bresciatourism – approvazione convenzione per servizi condivisi e quantificazione risparmio conseguito	60%	Approvazione convenzione	Convenzione approvato con deliberazione di Giunta n. 95 del 28/9/2015	//	11	11	€ 0,00	€ 0,00	Uff. Provveditorato	Marco Mosca	
3.2.3 Misure di monitoraggio e di coordinamento del piano triennale di prevenzione della corruzione con il piano della performance	Indicatore 1: monitoraggio attività ad alto rischio e verifica a campione delle autocertificazioni	25%	100,00%	100%	//	2	2	€ 1.500,00	€ 0,00	Tutte le aree dirigenziali e uff. di staff	Massimo Ziletti	100,00%
	Indicatore 2: pubblicazione dei contenuti previsti nel programma triennale della trasparenza ed integrità	25%	100,00%	100%	//	2	2	€ 0,00	€ 0,00			
	Indicatore 3: Rotazione personale che effettua attività ad alto rischio di corruzione provveditorato e sportelli anagrafici	25%	100,00%	100%	//	52	52	€ 0,00	€ 0,00			
	Indicatore 4: razionalizzazione sistemi approvvigionamento dell'ente	25%	95,00%	96,00%	1,00%	7	7	€ 0,00	€ 0,00			

Allegato 3 DOCUMENTI ADOTTATI

DOCUMENTO	DATA DI APPROVAZIONE	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Piano della performance	Deliberazione di Giunta n. 46 del 20/4/2015	21/04/15	a seguito di verifica semestrale, con deliberazione n 100 del 28 settembre 2015	Trasparenza e merito
Programma triennale della trasparenza e integrità	Deliberazione di Giunta n. 54 del 3/5/2011	04/05/11	delibera di Giunta n. 9 del 18/1/2016 per il triennio 2016-2018	Trasparenza e merito
Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS)	Deliberazione Giunta camerale n 4 del 9/2/2004	09/02/04	delibera di Giunta n. 110 del 14/9/2011, in merito alle competenze dirigenziali	Trasparenza e merito

Documento di validazione della Relazione sulla performance – Sezione 2

Alla Giunta
della Camera di Commercio di
Brescia

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio di Brescia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere della CIVIT n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Rendicontazione sulla performance Sezione 2 predisposta dagli uffici preposti e che verrà sottoposta all'approvazione della Giunta camerale in data 21/6/2016, composta dalla seguenti parti:

3.6 Obiettivi e distribuzione del premio per la distribuzione della produttività (completamento a seguito di valutazione dei dipendenti e distribuzione produttività)

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

4.1 Indicatori dello "Stato di Salute dell'Ente"

5. PARI OPPORTUNITA'

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Allegato 1 tabelle obiettivi strategici

Allegato 2 tabella Quadro operativo:

- a) obiettivi strategici con indicatori propri
- b) obiettivi operativi con indicatori propri

Allegato 3 documenti adottati

L'OIV, ricordato che il processo di validazione della Rendicontazione della performance dell'anno 2015 – Sezione 1 – era già stato effettuato in data 17 febbraio 2016 prendendo in considerazione la conformità, l'attendibilità dei dati e delle informazioni e la comprensibilità dei singoli aspetti della sezione 1, al termine delle opportune verifiche sulle singole parti che compongono la Sezione 2, valida la Rendicontazione attestando in particolare che:

Sezione	Commento
Sezione 3.6 Obiettivi e distribuzione del premio per la distribuzione della produttività	<ul style="list-style-type: none">➤ il sistema di valutazione è definito applicando quanto prescritto dal D.Lgs. n.150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, secondo le indicazioni della CIVIT;➤ La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti è stata effettuata dai dirigenti sulla base del Sistema di misurazione

	<p>e valutazione della performance individuale, adottato ai fini della corresponsione dei premi incentivanti nonché ai fini della progressione economica, nel rispetto del principio del merito.</p> <p>In particolare, la valutazione è collegata:</p> <p>a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</p> <p>b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il sistema premiante riconosce il merito individuale nonché i risultati collettivi conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della Performance, approvato dalla Giunta Camerale. ➤ I compensi sono stati distribuiti secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base di differenti fasce di merito, in relazione all'effettivo apporto individuale, al fine di assicurare il miglioramento della qualità dei servizi nonché la crescita delle competenze, garantendo allo stesso tempo equità e flessibilità. ➤ I compensi per la produttività sono stati erogati solamente a seguito della verifica positiva dei risultati accertati dall'OIV ed a seguito di opportuni controlli in base ai correnti principi di revisione contabile
<p>Sezione 4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'</p> <p>4.1 Indicatori dello "Stato di Salute dell'Ente"</p>	<p>Come indicato nella relazione le verifiche effettuate confermano le conclusioni evidenziate a seguito dell'analisi basata sugli indicatori di solidità strutturale, produttività e gestione.</p>
<p>Sezione 5</p> <p>Pari opportunità</p>	<p>Si evidenzia la scelta dell'Ente di inserire le misure sulle pari opportunità nell'alveo generale della gestione dell'Ente.</p> <p>Il crescente interesse ed il coinvolgimento dei lavoratori rappresentano un passo concreto verso modelli organizzativi orientati anche sulla conciliazione dei tempi di vita/lavoro.</p>
<p>Sezione 6.</p> <p>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</p>	<p>Si conferma che l'Ente ha attivato il processo della Performance nel rispetto delle indicazioni e dei tempi previsti dal D.Lgs 150/09 e dalle indicazioni della CIVIT</p>

In fede,

Brescia, 15 giugno 2016

Firmato
OIV
prof. Ivan Losio