



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA - BRESCIA

Giunta Camerale

Verbale n. 6 del 22 giugno 2017

DELIBERAZIONE N. 45 : RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2016

Il Segretario Generale ricorda che con provvedimento della Giunta camerale n. 133 del 21 dicembre 2015, in applicazione dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2016, contenente la mappa strategica, gli ambiti strategici di intervento, le prospettive di analisi della performance e gli obiettivi strategici ed operativi, i target e gli indicatori di risultato. Con deliberazione n. 83 dell'8 settembre 2016 la Giunta, visti i risultati conseguiti nel primo semestre di attività, aveva poi approvato alcune modifiche ed integrazioni al Piano della performance 2016.

Riferisce che, in ottemperanza alle previsioni dell'art. 10 del citato D.Lgs. n.150/2009, le Pubbliche Amministrazioni redigono annualmente un documento denominato "Relazione sulla performance", che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione è il documento principale per rendicontare la *performance* ed illustrare i risultati ottenuti e, quindi, rappresenta un momento fondamentale, durante il quale la Camera di Commercio misura e valuta la propria capacità di pianificare e raggiungere gli obiettivi, analizza i risultati raggiunti ed utilizza quanto emerso da tale valutazione per ottimizzare ed orientare gli interventi camerali in un processo di miglioramento continuo.

Non da ultimo, la Relazione costituisce anche la concretizzazione dei principi della trasparenza dell'attività posta in essere dalla Pubblica Amministrazione.

La Relazione è stata costruita seguendo le Linee Guida di Unioncamere, che, a loro volta, riprendono le indicazioni provenienti dalla norma e dalle delibere CiVIT, analizzate ed approfondite alla luce delle esigenze e delle caratteristiche delle Camere di Commercio: l'identificazione e l'utilizzo di

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(Dr Giuseppe Ambrosi)



un'articolazione omogenea da parte di tutte le Camere di Commercio consente non solo la loro confrontabilità, con la possibilità di un arricchimento reciproco, ma anche di fornire alle imprese un *format* identico su tutto il territorio. L'impostazione comune diviene così un "tratto distintivo", che costituisce la risposta del sistema camerale a queste tematiche.

La Relazione, predisposta dal Segretario Generale con il contributo di uno staff interno, senza quindi avvalersi di consulenze esterne, in ragione dell'esigenza di contenimento dei costi, è elaborata sulla base dei diversi documenti ed atti di rendicontazione, al pari del Piano della *performance*, viene approvata, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, dagli Organi della Camera ed è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il Segretario Generale ricorda che la Relazione consente anche di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi Dirigenziali assegnati all'inizio dell'anno e, sulla base di questa, di determinare la distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti stessi e la produttività ai dipendenti.

Dal punto di vista metodologico, la Relazione viene costruita in due distinti momenti temporali, che corrispondono alle due diverse parti in cui è suddiviso il documento.

La prima, già approvata dalla Giunta con deliberazione n. 19 del 20 febbraio 2017, comprendeva le informazioni necessarie per la quantificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti. L'OIV ha quindi esaminato la rendicontazione presentata dai dirigenti durante la riunione del 14 febbraio 2017 ed ha attestato i risultati conseguiti, come risulta dal documento di validazione della Prima parte della Relazione sulla performance 2016, redatto in pari data.

La citata prima parte era composta dalle seguenti sezioni:

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(Dr Giuseppe Ambrosi)



1. PRESENTAZIONE
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI
 - 2.1 Il contesto esterno di riferimento
 - 2.2 L'amministrazione - il contesto interno
 - 2.3 I risultati raggiunti
 - 2.4 Le criticità e le opportunità
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
 - 3.1 Albero della *performance*
 - 3.2 Aree strategiche e obiettivi strategici
 - 3.3 Obiettivi e piani operativi
 - 3.4 Obiettivi realizzati nel 2016 in aggiunta quelli indicati nel piano
 - 3.5 Benessere organizzativo

La seconda parte, invece, che viene sottoposta all'esame della seduta odierna, contiene dati che potevano essere presentati solo successivamente all'approvazione del Bilancio d'Esercizio 2016, che è avvenuta con deliberazione del Consiglio camerale n. 5/c del 4 maggio 2017.

Questa sezione, allegata alla presente deliberazione e di cui forma parte integrante, comprende i paragrafi:

- 3.6 Obiettivi e distribuzione del premio per il miglioramento della produttività
4. *RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ*
 - 4.1 Indicatori dello "Stato di salute dell'Ente"
5. *PARI OPPORTUNITÀ*
6. *IL PROCESSO PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE*
 - 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilitàAllegato 1 tabelle obiettivi strategici
Allegato 2 tabelle obiettivi operativi
Allegato 3 documenti adottati

Il Segretario Generale illustra, quindi, i dati conseguiti, evidenziando che le due parti della relazione, una volta riunite, costituiranno la "Relazione della Performance 2016" nella sua interezza, vale a dire il documento che verrà pubblicato sul sito Internet camerale e trasmesso ad

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(Dr Giuseppe Ambrosi)



Unioncamere Nazionale ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

LA GIUNTA

udita la relazione del Segretario Generale;

richiamate le deliberazioni n. 133 del 21 dicembre 2015 e n.83 dell'8 settembre 2016, relativa al Piano della Performance per l'anno 2016;

richiamata la deliberazione n. 19 del 20 febbraio 2017, con la quale è stata approvata la prima parte della Relazione sulla performance 2016;

vista la Relazione sulla Performance, parte seconda, contenuta nell'allegato che costituisce parte integrante della presente deliberazione;

considerato che, riguardo all'adempimento prescritto dal D.lgs 150/2009 e s.i.m., nonché dalla delibera Civit n. 23/2013, la L. n. 114 dell'11.8.2014, di conversione del D.L. n. 90 del 23/6/2014, trasferisce al Dipartimento della Funzione Pubblica le funzioni in tema di misurazione e valutazione della Performance;

con voti favorevoli unanimi, espressi in forma di legge,

d e l i b e r a

- a) di approvare la seconda parte del documento "Relazione sulla Performance per l'anno 2016", secondo il testo allegato al presente atto di cui forma parte integrante;
- b) di pubblicare sul sito Internet camerale e di inviare ad Unioncamere Nazionale ed Dipartimento della Funzione Pubblica, la "Relazione sulla performance 2016", composta dalle 2 parti singolarmente approvate dalla Giunta camerale, rispettivamente nella riunione del 19 febbraio u.s.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(Dr Giuseppe Ambrosi)

Allegato alla deliberazione n. 45 del 22 giugno 2017



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
BRESCIA

La Relazione sulla *performance* anno 2016

Parte 2

(approvata dalla Giunta con delibera n. ___ del ___ giugno 2017)

INDICE E STRUTTURA DELLA RELAZIONE

PARTE 1 **(approvata dalla Giunta con deliberazione n. 19 del 20/2/2017)**

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. 133 del 21 dicembre 2015 ed integrato con deliberazione n. 83 del 8 settembre 2016.

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 al 25%, 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 € 75%, 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 2016

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

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2016

PERSONALE NON DIRIGENTE	GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'	
fasce di merito	numero dipendenti	% dipendenti
1° fascia (71% - 100%)	54	36%
2° fascia (41% - 70%)	84	56%
3° fascia (0% - 40%)	13	8%

TOTALE DELLE RISORSE EROGATE

PREMI E INDENNITA'	IMPORTO EROGATO IMPORTI LORDI
Produttività	€ 358.982,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 22.100,00
Compensi per particolari profili professionali	€ 680,00
Compensi per concorsi ed operazioni a premio	€ 3.189,60
Indennità varie	€ 10.480,45
Indennità di risultato (posizioni organizzative e alta professionalità)	€ 23.379,75
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.

L'anno in commento ha visto l'ulteriore riduzione del diritto annuale, passato dal -35% del 2015 al -40% del 2016 rispetto alla misura del diritto annuale dovuto per il 2014. Stante la confrontabilità delle due ultime annualità si illustra il dato 2016 comparandolo con quello dell'anno 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	2016
-6,92%	-31,67%

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 temperato dal calo registrato nell'ammontare complessivo dei pagamenti. Il dato 2016 è stato fortemente condizionato dal rilevante ammontare degli investimenti finanziari (€ 10.650.456).

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	2016
Patrimonio Netto comprensivo della riserva da partecipazioni	79,30%	79,18%
Patrimonio Netto senza la riserva da partecipazioni	70,87%	71,03%

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	2016
134.464	137.593

L'indice migliora nonostante diminuiscano sia il numeratore (-1,74%) che il denominatore (- 3,97%).

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	2016
Interventi economici e nuovi investimenti per impresa attiva	€ 58,21	€ 155,90
Media del diritto annuale versato per impresa	€ 108,54	€ 101,86

L'indice presenta un netto miglioramento per effetto degli investimenti finanziari effettuati nel 2016 e nonostante il diritto annuale medio versato per impresa sia in calo.

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	2016
26,72%	26,95%

L'indice mantiene una sostanziale stabilità stante la contrazione sia del numeratore che del denominatore.

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	2016
70,19%	69,03%

L'indice rimane sostanzialmente costante e mostra come più dei 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	2016
38,92%	38,84%

L'indice mantiene una sostanziale stabilità stante la contrazione sia del numeratore che del denominatore.

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	2016
17,21%	28,97%

Il 2016 mostra un netto miglioramento rispetto al 2015 anno in cui, per la forte contrazione delle entrate, la programmazione si è ispirata a prudenza privilegiando 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 sia del taglio del diritto annuale che dei forti investimenti finanziari sostenuti nel 2016.

Gli indicatori gestionali e di produttività sembrano consentire una relativa tranquillità nella prospettiva del forte cambiamento che si profila per il sistema camerale a partire dalla Riforma delle Camere di commercio approvata a fine 2016.

5 PARI OPPORTUNITA'

Le iniziative pianificate per l'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 (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 particolare nel 2016 è proseguito il programma degli interventi per il contenimento dei costi, definito dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 44 del 20.4.2015, in seguito alla riduzione del diritto annuale camerale disposta con D.L. 90/2014. Inoltre ha trovato compimento la riforma della P.A. in materia di "riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio", con l'approvazione del decreto attuativo del 25 novembre 2016, n. 219, che prevede una serie di misure di razionalizzazione della spesa.

Alla luce della normativa di riordino delle Camere di Commercio e delle connesse, rinnovate, esigenze di razionalizzazione funzionale ed economico finanziaria, nel 2016, con il provvedimento di Giunta camerale n. 103/2016, è stata effettuata una rivisitazione della struttura organizzativa dell'Ente, con la razionalizzazione dei servizi e la costituzione di nuovi uffici, per consentire all'Ente di concretizzare i nuovi servizi, anche in un regime di libero mercato.

In questo clima di instabilità, le azioni pianificate nel PAP 2016-2018 sono passate in secondo piano, in attesa di maggiori certezze sul nuovo assetto organizzativo della Camera di Commercio e della conclusione del processo di riforma della Pubblica Amministrazione.

Nel corso del 2016, a seguito del risultato dell'analisi compiuta dal CUG negli anni precedenti sulle esigenze dei lavoratori camerali, e alla luce del Programma di mandato e del Piano pluriennale di intervento per la gestione delle risorse umane, il Segretario Generale ha promosso e introdotto un ventaglio di iniziative per il benessere organizzativo e per la conciliazione vita-lavoro, anche al fine di agevolare in particolare 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, come di seguito dettagliate:

1. nuovo piano di welfare aziendale, con incremento delle misure di flessibilità del rapporto di lavoro (part-time);
2. rinnovo della convenzione con Sintesi Spa per l'acquisto di un pacchetto di abbonamenti per posto auto presso il parcheggio "Palagiustizia" da proporre a tariffa agevolata ai dipendenti camerali;
3. conferma della possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'autorimessa camerale per i dipendenti camerali che siano in gravidanza o in allattamento o durante il periodo di cure riabilitative agli arti;
4. disponibilità, per i dipendenti che si recano al lavoro in bicicletta, di un ricovero notturno per il mezzo, da utilizzare nel caso in cui le condizioni meteo non ne consentissero l'uso per il ritorno;
5. introduzione di un più efficace sistema di videosorveglianza, per controllare nell'arco dell'intera giornata l'insieme delle aree scoperte e degli accessi all'edificio, per perseguire le finalità di tutela del patrimonio dell'Ente nonché di sicurezza nei luoghi di lavoro;
6. interventi per favorire il rientro in servizio anticipato delle lavoratrici in maternità e misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi, favorendone il rientro nella propria unità operativa;

7. regolamentazione dei congedi parentali a ore, con istruzioni specifiche inviate a tutti i dipendenti con figli di età inferiore ai 12 anni;
8. riorganizzazione dell'orario di servizio dell'ente, in vigore 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;
9. 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.

Con l'entrata a regime del nuovo PAP, il CUG ha comunque proseguito con le azioni di informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità, anche tramite l'aggiornamento dell'apposito spazio web. Nella sezione, collocata all'interno del sito istituzionale dell'ente (sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Dati Ulteriori), sono pubblicati il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, materiale documentale di approfondimento e normativa di riferimento. L'accesso alla pagina del CUG camerale è consentito anche all'utenza, allo scopo di garantire trasparenza e diffusione delle attività che lo stesso svolge.

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

I FASE – dicembre 2016

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 9 gennaio al 27 gennaio 2017

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 30 gennaio al 8 febbraio 2017

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 14 febbraio 2017

IV FASE -Data: 20 febbraio 2017

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. 19 del 20 febbraio 2017

V FASE - Data: dal 29 maggio al 9 giugno 2017

Descrizione: Elaborazione dei dati risultanti dal bilancio di esercizio del 2017, 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 _____ 2017

VI FASE -Data: 22 giugno 2017

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. ____ del 22/6/2017

VII FASE -Data: entro il 30 giugno 2017

Descrizione: Pubblicazione sul sito Internet e spedizione ad Unioncamere **“Relazione sulla performance 2016” - 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%)
		Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate	
1.1 Sviluppo delle imprese sul mercato internazionale ed estero	Ambito Operativo					
	1.1.1 Celerità nell'erogazione dei contributi, previsti dai bandi camerali 2015 e dal bando Pro Brixia 2016	8	7	€ 8.235 (Canone AGEF)	€ 8.235 (Canone AGEF)	100,00%
	1.1.2 Promozione dell'alternanza scuola-lavoro	5	5	€ 6.000	€ 3.198	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%)
		Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate	
2.1 Angeli Antiburocrazia – un nuovo servizio che propone azioni a favore delle imprese	Organizzazione di un percorso di attività proprie del progetto Startupper (orientamento, colloqui di selezione dell'idea imprenditoriale e corsi di formazione), assistenza ai Suap coinvolti nella sperimentazione regionale, organizzazione di momenti formativi sul deposito delle dichiarazioni di conformità e definizione di nuove procedure semplificate	PER AREA PROMOZIONE: 4 PER AREA ANAGRAFICA: 21	PER AREA PROMOZIONE: 4 PER AREA ANAGRAFICA: 21	PER AREA PROMOZIONE: € 56.235,00 PER AREA ANAGRAFICA: € 7.560,00	PER AREA PROMOZIONE: € 30.753,02 PER AREA ANAGRAFICA: € 2.880,00	PER AREA PROMOZIONE: 100% PER AREA ANAGRAFICA: 100%
2.2 Servizi alle imprese ed e-government	2.2.1 Qualità dell'informazione economica	69	69	€ 35.790,00	€ 10.030,00	TUTTI E TRE 100%
	2.2.2 Fascicolo informatico d'impresa: nuovo strumento di semplificazione e promozione delle imprese	14	14	€ 5.040,00	€ 4.320,00	
	2.2.3 Interscambio delle informazioni ed interoperabilità tra Registro Imprese e Suap	43	43	€ 99.540,00	€ 52.188,85	
2.3	2.3.1 Attività di vigilanza e	31	31	€ 95.800,00	€ 48.523,31	100,00%

Regolazione del Mercato	del	controllo del mercato a tutela del consumatore e sicurezza del prodotto						
--	------------	---	--	--	--	--	--	--

Area strategica:

3 - GESTIONE RISORSE UMANE FINANZIARIE E STRUMENTALI

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

Allegato 2 Tabella Quadro operativo

a) Obiettivi strategici con indicatori propri

AREA STRATEGICA: 2 – SERVIZI ALLE IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO													
Obiettivo strategico	Titolo	Indicatore	Peso	Indicatori			Risorse umane		Risorse Finanziarie		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado raggi. Tra 0% e 100%
				Target atteso al 31/12/16	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: organizzazione del percorso di attività proprie del progetto Startupper (orientamento, colloqui di selezione dell'idea imprenditoriale e corsi di formazione)	35%	Attua- zione percorso	//	4	4	€ 56.235,00	€ 30.753,02	Area Promozione	Antonella Vairano	PER AREA PROMOZIONE 100,00%		
			Attua- zione percorso	//	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area Promozione	Antonella Vairano			
	Indicatore 2: organizzazione del percorso di attività proprie del progetto Garanzia Giovani per l'anno 2016	15%	Attua- zione percorso	//	4	4	€ 0,00	€ 0,00	Area Promozione	Antonella Vairano			

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

Obiettivo strategico	Titolo	Indicatori				Risorse umane		Risorse Finanziarie di diretta imputazione al progetto		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%	
		Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impegate	Stanziate				Impegate
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						
		40%	blocco del turnover del personale: monitoraggio e rendicontazione	157	155	-2	2	2			Aree Amministrativa Promozione Anagrafica e Off. di Staff	Massimo Ziletti	100,00%
		20%	Indicatore 3: relazione sugli interventi di razionalizzazione attuati in conseguenza della riduzione delle spese del personale e del blocco del turnover	Relazione del Segretario Generale	2 relazioni	//	1	1					

b) Obiettivi operativi con indicatori propri

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.1 SVILUPPO DELLE IMPRESE SUL MERCATO NAZIONALE ED ESTERO														
Obiettivo operativo	Titolo	Indicatori						Risorse umane		Risorse Finanziarie di diretta imputazione del progetto		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
		Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate				
1.1.1 Celerità nell'erogazione dei contributi, dai previsti dai bandi camerali	Indicatore 1: tempi di liquidazione istanze di contributi bandi 2015	55%	100%	100%	-	5	4	€ 8.235 (canone AGEF)	€ 8.235 (canone AGEF)	Ufficio Incentivi alle Imprese e Promozione del Territorio	Antonio Scaglia Virginia Buriani (fino al 31 ottobre 2016) Marisa Mauri	100,00%		
	Indicatore 2: tempi di liquidazione istanze di contributi bando Pro Brixia 2016 al 31/10/2016	45%	80%	89,35%	9,35%	3	3	Le risorse sono comprese nel canone AGEF	Le risorse sono comprese nel canone AGEF	Ufficio Incentivi alle Imprese e Promozione del Territorio	Antonio Scaglia Virginia Buriani (fino al 31 ottobre 2016) Marisa Mauri	100,00%		

1.1.2 Promozione dell'alternanza a scuola lavoro	Indicatore 1: creazione di una rete di contatti con l'Ufficio Scolastico Territoriale di Brescia e le scuole provinciali, e mappatura dei poli scolastici della provincia di Brescia	30%	100%	100%	-	5	5	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	Area Promozione	Antonella Vairano	100,00%	
	Indicatore 2: creazione di un database delle scuole provinciali insistenti su un preciso ambito territoriale elettivo, che funga da test per possibili sviluppi ulteriori del servizio.	30%	100%	100%	-	5	5	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	Area Promozione	Antonella Vairano	100,00%
	Indicatore 3: promozione del servizio e della possibilità di iscrizione all'apposito registro - attraverso eventi informativi e comunicazioni mirate presso le imprese che manifestano interesse	40%	2	2	-	5	5	€ 6.000	€ 3.198,00	€ 3.198,00	€ 3.198,00	Area Promozione	Antonella Vairano	100,00%

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.2 SERVIZI ALLE IMPRESE E-GOVERNMENT

Obiettivo operativo	Titolo	Indicatori							Risorse umane		Risorse Finanziarie		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
		Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate					
2.2.1 Qualità dell'informazione economica	Indicatore 1: gestione di posizioni che presentano incongruenze o incoerenze nelle informazioni presentate al registro delle imprese	40%	Realizzazione di tutte le attività	Realizzazione di tutte le attività	//	41	41	€ 17.000,00	€ 0,00			Pedrana Orietta Laura Giusti	100,00%		
	Indicatore 2: % istanze istruite entro 2 giorni solari	25%	70,00%	79,00%	+ 9,00%	42	42	€ 1.830,00	€ 1.830,00			Laura Giusti Claudia Berandi			
	Indicatore 3: n. corsi formativi per gli utenti	15%	32	32	//	10	10	€ 16.960,00	€ 8.200,00			Pedrana Orietta Giacomina Francesconi Maria Beatrice Testoni			
	Indicatore 4:	20%	400 casi in guida e 100	658	158	18	18	€ 0,00	€ 0,00			Liviana Ventura			

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.3 REGOLAZIONE DEL MERCATO

Obiettivo operativo	Titolo	Indicatori						Risorse umane		Risorse Finanziarie		Struttu-re respon-sabili	Soggetti Responsabili	Grado ragg. Tra 0% e 100%
		Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consu-mativo	Scostamen-to rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate				
Attività di vigilanza e controllo del mercato e sicurezza del prodotto a tutela del consumatore	2.3.1	Indicatore 1: n. visite ispettive per controllo del prodotto	10%	65	73	8	26	26	€ 8.800,00	€ 2.146,11	Area Anagrafica	Edoardo Perrotta Maria Laura Chiroli	100%	
		Indicatore 2: n. controlli rivolti al monitoraggio delle criticità	20%	100	101	1	7	7	€ 0,00	€ 0,00	Area Anagrafica	Edoardo Perrotta Maria Laura Chiroli		
		Indicatore 3: n. controlli documentali	15%	25	25	//	7	7	€ 0,00	€ 0,00	Area Anagrafica	Edoardo Perrotta Maria Laura Chiroli		
		Indicatore 4: n. prelievi da inviare ai laboratori	20%	30	33	3	2	2	€ 58.000	€ 41.260,40	Area Anagrafica	Edoardo Perrotta Maria Laura Chiroli		
		Indicatore 5:	35%	10	9	-1	6	6	€ 29.000	€ 5.116,80	Area Anagrafica	Pedrana		

OBIETTIVO STRATEGICO: 3.1 STUDI E RICERCHE ECONOMICO-STATISTICHE

Obiettivo operativo	Titolo	Indicatori						Risorse umane		Risorse Finanziarie di diretta imputazione al progetto		Strutture responsabili	Soggetti Responsabili	Grado raggi. Tra 0% e 100%
		Indicatore	Peso	Target atteso al 31/12/15	Valore consuntivo	Scostamento rispetto al target	Previste	Impiegate	Stanziate	Impiegate				
3.2.1 Efficienza energetica	Indicatore 1: qualità del microclima – nr 13 segnalazioni	20%	10	6	-4	7	7	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	Ufficio Provveditorato	Marco Mosca	100,00%	
		40%	-0,50%	-3,39	-2,89%	7	7	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	Ufficio Provveditorato	Marco Mosca		
		40%	-0,50%	-2,08%	-1,58%	7	7	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	Ufficio Provveditorato	Marco Mosca		
3.2.2 Misure di monitoraggio e di coordinamento del piano triennale di	Indicatore 1: monitoraggio attività ad alto rischio e verifica a campione delle autocertificazioni	25%	100,00%	100%	//	2	2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	Tutte le aree dirigenziali e uff. di staff	Massimo Ziletti	100,00%	
		25%	100,00%	100%	//	2	2	€ 0,00	€ 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. 133 del 21 dicembre 2015	22/12/15	a seguito di verifica semestrale, con deliberazione n 83 del 8 settembre 2016	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 22/6/2017, composta della 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 2016 – Sezione 1 – era già stato effettuato in data 14 febbraio 2017 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 2017

Firmato
OIV
prof. Ivan Losio

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(Dr Giuseppe Ambrosi)