Allegato alla deliberazione n. 69 del 26/6/2018 .....

CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
BRESCIA

La Relazione sulla *performance anno 2017*

Parte 2

(approvata dalla Giunta con delibera n. __ del __ giugno 2018)

PARTE 1
(approvata dalla Giunta con deliberazione n. ___ del _____)

omissis

PARTE 2

3.6 Obiettivi e distribuzione del premio per il miglioramento della produttività.....pag. 3

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....pag. 5

4.1 Indicatori dello "Stato di Salute dell'Ente" .....pag. 5

5. PARI OPPORTUNITÀ.....pag. 11

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....pag. 13

Allegato 1 tabelle obiettivi strategici.....pag. 15

Allegato 2 tabelle obiettivi operativi.....pag. 19

Allegato 3 documenti adottati.....pag. 31

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – SEZIONE 2 .....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'integrazione del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati applicato dall'Ente, 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. 7 del 30 gennaio 2017 e integrato con deliberazione n. 80 del 14 settembre 2017.
A consuntivo, 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 al 75%, collegato al merito individuale e 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 €	2.800,00

% di produttività attribuita da 71% a 100% massimo € 3.750,00

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2017

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 e Regolazione	100%	obiettivo pienamente raggiunto

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2017

PERSONALE NON DIRIGENTE	GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ	
fasce di merito	numero dipendenti	% dipendenti
1° fascia (71% - 100%)	57	39%
2° fascia (41% - 70%)	75	52%
3° fascia (0% - 40%)	13	9%

TOTALE DELLE RISORSE EROGATE

PREMI E INDENNITÀ	IMPORTO EROGATO (importi lordi)
Produttività	€ 356.400,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 20.050,00
Compensi per particolari profili professionali	€ 740,00
Compensi per concorsi ed operazioni a premio	€ 4.650,00
Indennità varie	€ 9.786,17
Indennità di risultato (posizioni organizzative e alta professionalità)	€ 25.731,10
Retribuzione di risultato dei Dirigenti	€ 50.244,00

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

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 e 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.

Il 2017 ha rappresentato l'anno di effettivo avvio delle nuove Camere di Commercio, con l'assegnazione al sistema camerale dei progetti nazionali diretti all'accompagnamento delle imprese verso la frontiera della digitalizzazione 4.0 e con la realizzazione di iniziative riferite alle nuove competenze assegnate, come l'orientamento scolastico e l'alternanza scuola/lavoro.

La riscrittura delle competenze camerali a opera del D.lgs. 219/2016 ha generato un'incertezza sul perimetro delle azioni possibili nell'ambito promozionale, soprattutto per quanto inerisce al credito, che ha comportato nel 2017 il sostanziale azzeramento delle risorse ad esso destinate (-€ 2.374.000) e una notevole contrazione degli interventi promozionali.

D'altro canto, la spesa per immobilizzazioni finanziarie, che nel 2016 aveva visto notevoli investimenti a favore di due controllate (S.p.a. Immobiliare Fiera di Brescia e AbeM s.p.a.), si è molto ridotta in coerenza con gli indirizzi governativi in tema di partecipazioni pubbliche.

L'anno in commento ha visto, inoltre, lo stabilizzarsi delle tariffe dei diritto annuale, inferiori del 40% rispetto alla misura del diritto annuale dovuto per il 2014, per effetto dell'incremento stabilito con il D.M. 22 maggio 2017 per il finanziamento dei progetti di sistema (c.d. Progetti + 20%), anche se l'aumento è stato contabilizzato tra i ricavi solo per la quota parte corrispondente ai costi sostenuti per i progetti mentre per la parte rimanente si è operato un risconto passivo.

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 netti***

2015	2016	2017
-6,92%	-31,67%	35,64%

Nel 2017 la cassa cresce per i maggiori incassi in corso d'anno per proventi mobiliari e smobilizzi finanziari nonché per minori esborsi per investimenti finanziari, che nel 2016 ammontavano a € 10.650.456.

A.2 SOLIDITÀ FINANZIARIA

Individua la parte di finanziamento proveniente da mezzi propri: al crescere del valore aumenta la solidità. Tra le altre determinanti, oltre al risultato dell'esercizio, l'indice può risentire di forti investimenti che abbiano comportato il ricorso al credito.

Struttura

numeratore	***Patrimonio netto***
denominatore	***Passivo totale***

	2015	2016	2017
Patrimonio Netto comprensivo della riserva da partecipazioni	79,30%	79,18%	81,00%
Patrimonio Netto senza la riserva da partecipazioni	70,87%	71,03%	72,76%

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 PRODUTTIVITÀ

B.1 PRODUTTIVITÀ

Struttura

numeratore	***Valore aggiunto***
denominatore	***n° addetti (personale t. indet., t. det. etc. espresso in f.t.e.)***

2015	2016	2017
134.464	137.593	119.441

L'indice si riduce, registrando la contrazione sia del numeratore (-19,18%) – per effetto della riduzione delle risorse relative alla promozione, nonché dei risparmi gestionali – sia del denominatore (- 6,90%) in misura proporzionalmente inferiore, per effetto della riduzione del personale camerale.

B.2 INTERVENTI ECONOMICI E NUOVI INVESTIMENTI PER IMPRESA ATTIVA (cd. 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 + investimenti (immobilizz. mat., immat. e finanz.)***
denominatore	***Numero imprese attive al 31.12 anno di riferimento***

	2015	2016	2017
Interventi economici e nuovi investimenti per impresa attiva	€ 58,21	€ 155,90	€ 40,23
Media del diritto annuale versato per impresa	€ 108,54	€ 101,86	€ 88,21

L'indice presenta una notevole contrazione per effetto della minore spesa promozionale e per i minori investimenti effettuati nel 2017. Il diritto annuale medio versato per impresa è in calo per la contabilizzazione della quota di diritto annuale 2017, relativa all'incremento del 20%, stabilito con D.M. del 22 maggio 2017, che ha comportato un risconto passivo pari all'importo delle economie di spesa, registrate per i progetti di sistema finanziati dal predetto incremento.

C) INDICATORI GESTIONALI

C.1 INDICE RIGIDITÀ 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	***Proventi correnti***

2015	2016	2017
26,72%	26,95%	28,40%

L'indice, pur registrando la contrazione delle spese del personale e delle entrate correnti, cresce mantenendosi a livelli soddisfacenti.

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. indeterm., t. determ. etc.)***

2015	2016	2017
70,19%	69,03%	65,97%

La riforma del sistema camerale, operata dal D.Lgs. 219/2016, ha introdotto il divieto, a pena di nullità, dell'assunzione o di impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata continuativa e di somministrazione, fino al completamento della riforma camerale. Il calo del 2017 è segnato dal fatto che le cessazioni del personale a tempo indeterminato e determinato si sono concentrate nei servizi esterni e gli spazi di intervento sono contenuti.

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	2017
38,92%	38,84%	41,71%

L'indice, sebbene si mantenga a livelli soddisfacenti, aumenta il suo valore perché la contrazione delle entrate correnti è più accentuata rispetto a quella delle spese interne di struttura.

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	***Ricavi totali***

2015	2016	2017
17,21%	28,97%	18,42%

Il 2017 mostra una contrazione delle spese promozionali rispetto all'anno precedente (-39,4%) ed una contrazione più contenuta per le entrate totali (-4,7%), per le motivazioni addotte nelle premesse generali.

CONCLUSIONI

Il quadro complessivo evidenzia una situazione patrimoniale solida, confortata anche da un aumento della liquidità registrato nell'ultimo anno.

Gli indicatori gestionali e di produttività segnalano la fase di grande cambiamento che sta vivendo il sistema camerale, chiamato post riforma a ridisegnare la propria identità, tra tradizionali competenze anagrafico-certificative, nuove sfide sui servizi digitali avanzati - come il fascicolo informatico d'impresa - e competenze promozionali con progetti nazionali di sistema di respiro triennale, il cui avvio nel 2017 ha comportato prevalentemente un lavoro di programmazione e di progettazione, che troverà attuazione e quindi titolo di spesa effettiva dal 2018.

5 PARI OPPORTUNITÀ

La Camera di Commercio di Brescia, con l'adozione del piano delle azioni positive, auspica risultati positivi per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.
Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti.
È bene chiarire che le azioni positive non riguardano solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare - gravano tendenzialmente sul genere femminile.
Le iniziative pianificate per l'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 hanno subìto un brusco freno a seguito degli interventi del Governo sul riordino del sistema camerale, attuati dal Ministero dello Sviluppo Economico, come previsto dal decreto attuativo della riforma del 25.11.2016, n. 219, determinando da un lato un forte ridimensionamento delle risorse economiche e dall'altro la riduzione del numero delle Camere di Commercio, il trasferimento di alcune funzioni presso altri enti e il ridimensionamento delle piante organiche. In questo clima di instabilità, le azioni pianificate nel PAP 2016-2018 sono passate in secondo piano, in attesa della conclusione del processo di riforma del sistema camerale.

Nel corso del 2017, 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 confermato la serie di iniziative introdotte nei precedenti anni riguardanti 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. 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 (introdotti con provvedimento 4/SG/2016).

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 di € 35,50 mensili (a fronte di un costo ordinario mensile di € 50) ai dipendenti camerali che utilizzano la propria autovettura per giungere al posto di lavoro, con possibilità di pagamento rateale mediante trattenuta mensile dallo stipendio. Aderiscono a questa iniziativa n. 22 dipendenti (14 donne e 8 uomini).

3. Con ordine di servizio del Segretario Generale n. 15/2015 è stata riconfermata la possibilità di parcheggio dell'autovettura nell'autorimessa camerale per i dipendenti camerali che siano in gravidanza o in allattamento fino all'anno di vita del figlio (nr. 1) e durante il periodo di cure riabilitative agli arti, limitatamente al periodo necessario della cura (nr. 2 donne).

4. In risposta alle diverse esigenze emerse 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 consentono l'uso per il ritorno.

5. Introduzione di un 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, realizzato a seguito degli indirizzi forniti dalla Giunta camerale con provvedimento n. 128 del 30.11.2015, e divulgato ai dipendenti con nota del Segretario Generale in data 11.1.2016.

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 (ad es. maternità, o per congedo straordinario per assistenza a familiari disabili) favorendone il rientro nella propria unità operativa, con attuazione di un colloquio individuale e informativo.

7. Regolamentazione dei congedi parentali a ore, con istruzioni specifiche inviate a tutti i dipendenti con figli di età inferiore ai 12 anni e predisposizione del modulo, scaricabile on-line, per la richiesta di congedo parentale a giornata intera, mezza giornata o a ore, come previsto dalla normativa e dalla contrattazione decentrata dell'Ente (nel 2017 sono state presentate 88 richieste di congedo parentale da parte di n. 8 dipendenti).

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 (termini oltre i quali i dipendenti non possono prolungare l'orario di lavoro né svolgere lavoro straordinario).

9. Nell'ambito della riorganizzazione dell'orario di servizio dell'Ente, sono state confermate le diverse articolazioni dell'orario di lavoro a tempo pieno (nel 2017 n. 33 dipendenti hanno fatto richiesta di orario personalizzato).

10. 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 (FAO) 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 (nel 2017 sono stati fatti n. 76 corsi in sede).

11. Conferma dell'erogazione del servizio di vaccinazione con costi a carico del dipendente (nel 2017 n. 15 dipendenti hanno aderito alla somministrazione del vaccino).

12. Erogazione di prestiti ai dipendenti sull'indennità di anzianità, ai sensi dell'art.85 del Regolamento Tipo del 12.7.1982, come modificato dall'art. 1, D.Lgs. 245/95, che consente l'erogazione di un importo massimo dell'80% dell'indennità maturata dai dipendenti, per l'acquisto, costruzione o ristrutturazione di alloggio destinato ad uso di abitazione propria o dei propri figli, nonché per spese sanitarie sostenute a seguito di terapie ed interventi straordinari, riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, come da regolamento approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 81/2012 (nel corso dell'anno 2017 il Dirigente dell'Area Amministrativa ha disposto con proprie determinazioni la concessione di

prestiti a n. 2 dipendenti).

13. Le procedure per il passaggio del personale dipendente della Camera di Commercio di Brescia ad altri Enti o Amministrazioni pubbliche a seguito di domanda di mobilità sono state regolamentate con i Criteri Generali per la mobilità verso altri Enti, approvati con determinazione n. 267/sg del 10.2.2004 e successivamente modificati con determinazione n. 23/sg del 18.2.2013. Con deliberazione n. 44 del 20.4.2015 è stato stabilito un contingente di n. 1 unità di personale autorizzato a beneficiare della mobilità in uscita (nel corso dell'anno 2017 hanno presentato domanda di mobilità in uscita n. 4 dipendenti, ma solo 1 aveva i requisiti previsti dai criteri generali e pertanto ha potuto usufruire della mobilità).

14. In previsione dell'attuazione di nuove misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart-working, con ordine di servizio del Segretario Generale n. 16 del 21 dicembre 2017 si è costituito un gruppo di lavoro composto da alcuni dipendenti camerali con il compito di definire, attraverso un ciclo di consultazioni con i Dirigenti, le attività telelavorabili e le attitudini richieste ai lavoratori al fine di consentire la predisposizione dei progetti di telelavoro e smart-working, in previsione del coinvolgimento di diversi ruoli dell'amministrazione e dell'intervento del C.U.G. e delle rappresentanze sindacali.

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

I FASE – dicembre 2017
Descrizione: Analisi normativa e delle linee guida CIVIT e distribuzione agli uffici del format per la rendicontazione.
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, Claudio Teodori

II FASE - Data: dal 21 dicembre 2017 al 20 gennaio 2018
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 22 gennaio al 7 febbraio 2018
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, Claudio Teodori

b) Soggetti responsabili della validazione della Relazione della performance
1. Organismo Indipendente di Valutazione: Claudio Teodori, data validazione 22 febbraio 2018

IV FASE -Data: 27 febbraio 2018
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. 29 del 27 febbraio 2018

V FASE - Data: dal 18 aprile al 8 maggio 2018
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, Claudio Teodori

b) Soggetti responsabili della validazione della Relazione della performance
1. Organismo Indipendente di Valutazione: Claudio Teodori, data validazione 21 giugno 2018

VI FASE -Data: 26 giugno 2018
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 26/6/2018

VII FASE -Data: entro il 30 giugno 2018
Descrizione: Pubblicazione sul sito Internet e spedizione ad Unioncamere **"Relazione sulla performance 2017" - 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 **Sviluppo delle imprese sul mercato internazionale ed estero**	1.1.1 Progetti di alternanza scuola-lavoro in collaborazione con gli angeli antiburocrazia	25 + 10	28 (sono stati coinvolti tutti i dipendenti dell'Area Promozione e Regolazione Mercato) + 8 (2 unità Servizio Risorse umane e 6 tutor) + 2 (Area Anagrafica)	Euro 5.000,00 (imputazione di bilancio modificata con determinazione del Dirigente area Promozione n. 131/2017) + Euro 6.000,00	Euro 1.827,44	100,00%
	1.1.2 Sensibilizzazione delle imprese sulla tematica industria 4.0	25	12 (sono stati coinvolti solo una parte dei dipendenti Area Promozione e Regolazione Mercato)	Euro 6.000,00 (imputazione di bilancio modificata con delibera di Giunta n. 54/2017 e con determina n. 81/amm)	Euro 2.213,08	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 **Servizi alle imprese ed e-government**	2.1.1 Qualità dell'informazione economica	66	65	€ 47.000,00	€ 81.236,00	100%
	2.1.2 Fascicolo informatico d'impresa: nuovo strumento di semplificazione e promozione delle imprese – sperimentazione In Lombardia- Angeli Antiburocrazia	60	60	€ 10.800,00	€ 9.300,00	
	2.1.3 Interscambio delle informazioni ed interoperabilità tra Registro Imprese e Suap	32	32	€ 102.200,00	€ 23.809,98	
2.2 **Regolazione del Mercato**	2.2.1 Attività di vigilanza e controllo del mercato a tutela del consumatore ed ispezioni congiunte con altri organismi di controllo, verifiche di emissioni co2 ed altre	28	28	€ 160.959,00	€ 46.469,25	100%
	2.2.2 Apertura camera arbitrale nazionale ed internazionale	1	1	0	€ 0,00	

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	0	100%
3.2 Gestione efficiente e trasparente delle risorse	3.2.1 Efficientamento energetico dell'edificio	4	4	€ 10.000 € 160.000 € 120.000	€ 7.930 € 114.481,06 € 56.319,07	100%
	3.2.2 Misure di monitoraggio e coordinamento del Piano triennale della corruzione con piano della performance	2	2	€ 1.200,00	€ 1.300,00	

Allegato 2 Tabella Quadro operativo

a) Obiettivi strategici con indicatori propri

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 31/12/17**	**Valore consuntivo**	**Scostamento rispetto al target**	**Previste**	**Impiegate**	**Stanziate**	**Impiegate**			
3.1 Interventi strutturali di razionalizzazione della spesa per il personale e riorganizzazione dei servizi	**Indicatore 1:** riduzione della spesa del personale nel 2017: monitoraggio e rendicontazione	*60%*	Almeno il 95% di quanto stimato	100%	5,00%	3	3	0	0	Aree Amministrativa Promozione Anagrafica e Uff. di Staff	Massimo Ziletti	100,00%
	Indicatore 2: blocco del turnover del personale: monitoraggio e rendicontazione nr dipendenti al 31/12	*20%*	148	144	+4	2	2					
	Indicatore 3: relazione sugli interventi di	*20%*	Relazione del Segretario	2 relazioni	//	1	1					

	razionalizzazione attuati in conseguenza della riduzione delle spese del personale e del blocco del turnover		Generale										

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			
1.1.1 Progetti di alternanza scuola – lavoro in collaborazione con gli angeli antiburocrazia	**Indicatore 1:** promozione del servizio e della possibilità di iscrizione al Portale alternanza scuola lavoro, attraverso eventi informativi e comunicazioni mirate alle imprese che manifestano interesse	*30%*	2	5	3	25	28	Euro 11.000,00	Euro 1.827,44	Area Promozione e Regolazione del Mercato	Nardo Firrito Scaglia Rovetta	100%
	Indicatore 2: accoglienza studenti in alternanza, previa convenzione con gli istituti scolastici interessati	*30%*	44	45	1	10	8	0	0	Area Amministrativa	Mellini	100%

	Indicatore 3: incontri con le scuole presso la sede Camerale e presso gli istituti scolastici	*40%*	8	17	9	6	6	0	0 -	Area Promozione e Regolazione Mercato e Area Anagrafica	Nardo	100%
1.1.2 **Sensibilizzazione delle imprese sulla tematica industria 4.0**	**Indicatore 1:** formazione degli operatori camerali	*40%*	si	si	0	25	12	0	0	Area Promozione e Regolazione Mercato	Vairano Nardo	100%
	Indicatore 2: formazione delle imprese	*40%*	8	11	3	25	4	Euro 6.000,00	Euro 2.213,08	Area Promozione e Regolazione Mercato	Vairano Nardo	100%
	Indicatore 3: sensibilizzazione delle imprese attraverso eventi e comunicazioni mirate	*20%*	3	3	0	25	4	Euro 6.000,00	€ 0,00	Area Promozione Regolazione Mercato	Vairano Nardo	100%

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.1 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	Stanziate	Impiegate			
2.1.1 **valorizzazione dell'informazione economica - Qualità del dato**	**Indicatore 1:** gestione di posizioni che presentano incongruenze o incoerenze nelle informazioni presentate al registro delle imprese	*40%*	Almeno 1.300 posizioni e almeno 2.000 quality check	3.517 posizioni e 4.657 quality check per complessivi 8.174	4.874	39	38	€ 30.000,00	€ 68.636,00	AREA ANAGRAFICA	PEDRANA GIUSTI	100,00%
	Indicatore 2: % istanze istruite entro 2 giorni solari	*25%*	80,00%	81,10%	1,1%	52	52	€ 0,00	0	AREA ANAGRAFICA	GIUSTI BERANDI	
	Indicatore 3: n. corsi formativi per gli utenti	*15%*	4 seminari e 6 corsi	4 seminari, 6 corsi e 12 seminari ad hoc	12	14	10	€ 17.000,00	€ 12.600,00	AREA ANAGRAFICA	PEDRANA TESTONI	
	Indicatore 4: n. casistiche che vengono analizzate	*20%*	200	435	235	19	19	0	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	VENTURA GIUSTI	

	e/o aggiornate per i prontuari/quadri sinottici										GALERI	
2.1.2 **Fascicolo informatico d'impresa: nuovo strumento di semplificazione e promozione per le imprese – sperimentazione in Lombardia – Angeli anti burocrazia**	**Indicatore 1:** partecipazione a tutti i momenti organizzati e ai gruppi di lavoro per lo sviluppo del fascicolo informatico di impresa rispettando il cronoprogramma che verrà dettato da Regione Lombardia e dall'Unioncamere nazionale	*15%*	Partecipazione a tutti i momenti	Partecipazione a tutti i momenti	-	16	16	€ 0,00	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	MARIANACCI GALERI	100,00%
	Indicatore 2: apertura fascicolo informatico d'impresa all'alimentazione e consultazione da parte delle imprese	*35%*	attuazione	attuazione	-	56	56	€ 0,00	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	MARIANACCI GALERI	
	Indicatore 3: implementazione fascicolo informatico di non meno di 20.000 imprese	*20%*	Non meno di 23.000 imprese	24630	1630	43	43	€ 0,00	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	MARIANACCI GALERI	
	Indicatore 4:	*15%*	10	41	31	6	5	€ 10.800,00	€ 9.300,00	AREA	PEDRANA	

	numero corsi formativi per utenti									ANAGRAFICA	TESTONI MARIANACCI	
	Indicatore 5: assistenza ai Suap coinvolti nella sperimentazione regionale	*15%*	Tutti i Suap bresciani coinvolti	Tutti i Suap bresciani coinvolti	-	6	6	€ 0,00	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	MARIANACCI GALERI	
2.1.3 **Interscambio delle informazioni ed interoperabilità tra registro imprese e Suap**	**Indicatore 1:** n. corsi formativi per funzionari S.u.a.p. e funzionari degli "Enti terzi"	*20%*	30	39	9	8	6	€ 29.500	€ 23.809,98	AREA ANAGRAFICA	PEDRANA TESTONI MARIANACCI	100,00%
	Indicatore 2: interscambio di informazioni tra Camera di Commercio e Suap relativi ad attività "critiche", in particolare: affido di reparto, stazioni ferroviarie, panifici	*10%*	Limitatamente all'attività dei panifici	Limitatamente all'attività dei panifici	-	29	29	€ 0	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	MARIANACCI GALERI	
	Indicatore 3: acquisizione delle informazioni contenute negli esiti Suap e nelle altre comunicazioni Suap	*70%*	1.200 posizioni	1.266 posizioni	66	29	29	€ 72.700	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	MARIANACCI GALERI	

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 consun-tivo**	**Scostamento rispetto al target**	**Previste**	**Impiegate**	**Stanziate**	**Impiegate**			
2.2.1 **Azioni mirate per rafforzare la vigilanza del mercato a tutela delle imprese e del consumatore finale: ispezioni congiunte con altri organismi di controllo, verifiche di emissioni co2 ed altre di varia natura e specie**	**Indicatore 1:** n. visite ispettive per controllo etichettatura prodotto per contrastare la concorrenza sleale di prodotti stranieri o imprese straniere	*20%*	71	71	-	23	23	€ 170.659,00	€ 39.490,95	AREA ANAGRAFICA	PERROTTA CHIROLI	0%
	Indicatore 2: n. controlli per monitoraggio il rispetto delle norme intese a limitare l'emissione di CO2 al fine di contrastare l'effetto serra	*35%*	144	144	-	7	7	€ 0,00	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	PERROTTA CHIROLI	
	Indicatore 3: ispezioni congiunte con altri organi di controllo	*25%*	30	31	1	11	11	€ 0,00	€ 0,00	AREA ANAGRAFICA	PERROTTA	

	Indicatore 4: n. corsi in tema sicurezza del prodotto e vigilanza sugli utenti metrici.	*20%*	10	10	-	5	4	€ 29.880	€ 6.978,30	AREA ANAGRAFICA	PEDRANA TESTONI PERROTTA	
2.2.2 **Apertura camera arbitrale nazionale ed internazionale**	**Indicatore 1:** Costituzione della Camera Arbitrale Nazionale e Internazionale della Camera di Commercio di Brescia previa valorizzazione costi dell'amministrazione e delle procedure arbitrali e conseguente adeguamento del Regolamento Arbitrale, del Tariffario e del disciplinare dei rapporti con gli Arbitri	*50%*	si	100,00 %	/	1	1	€ 0	€ 0,00	AREA PROMOZIONE E REGOLAZIONE DEL MERCATO	NARDO	100%
	Indicatore 2: Apertura della sede secondaria della Camera Arbitrale in Salò	*50%*	si	100,00 %	/	0	0	€ 0	€ 0,00	AREA PROMOZIONE E REGOLAZIONE DEL MERCATO	NARDO	
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	Impiegate			
3.2.1 Efficientamento energetico dell'edificio	**Indicatore 1:** analisi energetica	*60%*	Completamento e relazione alla Giunta	100,00%	//	2	2	€ 10.000,00	€ 7.930,00	Ufficio provveditorato	Marco Mosca	100,00%
	Indicatore 2: riduzione/mantenimento consumi energia termica	*20%*	-0,10%	-1,38%	-1,28%	7	7	€ 120.000,00	€ 56.319,07	Ufficio provveditorato	Marco Mosca	
	Indicatore 2: riduzione/mantenimento consumi energia elettrica	*20%*	-0,10%	-5,54%	-5,44%	7	7	€ 160.000,00	€ 114.481,06	Ufficio provveditorato	Marco Mosca	
3.2.2 Misure di monitoraggio e di coordinamento del piano triennale di prevenzione della corruzione con il piano della	**Indicatore 1:** monitoraggio attività ad alto rischio e verifica a campione delle autocertificazioni	*25%*	100,00%	100%	//	9	9	€ 1.200,00	€ 1.300,00	Ufficio Affari Generali e Relazioni Esterne	Antonio Apparato	100,00%
	Indicatore 2: pubblicazione dei contenuti previsti nel programma triennale della trasparenza ed	*25%*	95%	100%	//	3	3			Ufficio Affari Generali e Relazioni Esterne	Antonio Apparato	

performance	integrità											
	Indicatore 3: Rotazione del personale che effettua attività ad alto rischio di corruzione provveditorato e sportelli anagrafici	*25%*	100,00%	100%	//	8	8			Ufficio Affari Generali e Relazioni Esterne	Antonio Apparato	
	Indicatore 4: razionalizzazione dei sistemi di approvvigionamento dell'ente	*25%*	98,00%	98,65%	0,65	8	8			Ufficio provveditorato	Marco Mosca	

Allegato 3 DOCUMENTI ADOTTATI

DOCUMENTO	DATA DI APPROVAZIONE	Data di pubblicazione all'albo	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Piano della performance	Deliberazione di Giunta n. 7 del 30 gennaio 2017	22/03/17	a seguito di verifica semestrale, con deliberazione n 80 del 14 settembre 2017	Amministrazione Trasparente – Piano Performace -
Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza	Deliberazione di Giunta n. 8 del 30/11/2017	23/02/17	delibera di Giunta n. 9 del 18/1/2016 per il triennio 2016-2018	Amministrazione Trasparente - Altri contenuti -
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	Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Atti generali - Atti amministrativi generali

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 26/06/2018, composta delle seguenti parti:

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

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ
4.1 Indicatori dello "Stato di Salute dell'Ente"

5. 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 2017 – Sezione 1 – era già stato effettuato in data 22 febbraio 2018 prendendo in considerazione la conformità, l'attendibilità dei dati e delle informazioni e la comprensibilità dei singoli aspetti della sezione 1, al termine della 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 il miglioramento della produttività	Il sistema di valutazione è definito applicando quanto prescritto dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, secondo le indicazioni operative della CIVIT. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti è stata effettuata dai dirigenti sulla base del Sistema di misurazione 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. In particolare, la valutazione 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. 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.
Sezione 4 **RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ** 4.1 Indicatori dello "Stato di salute dell'Ente"	Come indicato nella relazione le verifiche effettuate confermano le conclusioni evidenziate a seguito dell'analisi basata sugli indicatori di solidità strutturale, produttività e gestione.
Sezione 5 **PARI OPPORTUNITÀ**	L'Ente ha dedicato particolare attenzione, nella gestione del personale, alle misure sulle pari opportunità, operando attraverso specifiche attività orientate verso modelli organizzativi per la conciliazione dei tempi di vita/lavoro. Si tratta di interventi che coprono un ampio spettro di attività e risultano pienamente funzionali al progressivo miglioramento delle condizioni di equità e del benessere organizzativo.
Sezione 6 **IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**	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 operative della CIVIT

In fede
Brescia, 20 giugno 2018

Firmato
OIV
prof. Claudio Teodori

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(Dr Giuseppe Ambrosi)

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale"