

# OIV

**Organismo  
indipendente di  
valutazione**

**Monitoraggio  
sull'assegnazione degli  
obiettivi organizzativi e  
individuali nel Piano della  
performance 2020**

*(delibera Civit 23/2013)*

*entro 30 gg adozione Piano Performance*

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?			
	Personale in servizio (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	1	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	3	3	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	0	0	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Brescia, 16 giugno 2020

F.to Organismo con funzioni analoghe all'OIV  
Prof. Claudio Teodori

# OIV

**Organismo  
indipendente di  
valutazione**

## **Monitoraggio sull'avvio del Ciclo della *performance 2020***

*(delibera Civit 23/2013)  
entro 30 gg adozione Piano Performance*

- 1. Obiettivi strategici*
- 2. Obiettivi operativi*
- 3. Qualità dei servizi*
- 4. Pari opportunità*
- 5. Valutazione individuale*
- 6. Processo di pianificazione*
- 7. Sintesi sugli obiettivi strategici ed operativi*

Per ogni sezione indicare le variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale OIV di avvio del ciclo precedente

## 1 Obiettivi strategici

### 1 – Definizione degli obiettivi strategici

#### 1.1 - Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?

Sì, tutti gli obiettivi strategici monitorano le azioni più rilevanti attraverso le quali l'Ente realizza la mission, il programma di mandato e gli indirizzi programmatici definiti nel bilancio di previsione o dà attuazione a nuove misure organizzative o procedurali stabilite da recenti normative

#### Esempi:

Quest'anno, a causa dell'emergenza sanitaria per epidemia da coronavirus, che si è presentata da Febbraio 2020, è stato previsto un solo obiettivo strategico trasversale dal titolo "Riorganizzazione dell'Ente per fronteggiare l'emergenza da COVID 19", da realizzare con il contributo di tutte le aree dirigenziali (Area amministrativa, Area Promozione e regolazione del Mercato e Area Anagrafica) con ricadute sul complesso delle attività e prospettive strategiche.

Si è proceduto alla riorganizzazione delle procedure degli uffici camerali per mantenere l'operatività e supportare per quanto possibile le imprese ad attraversare la profonda crisi, con l'obiettivo di rendere l'Ente più performante, istituzionalizzando le best practices adottate dagli uffici in risposta alla situazione di emergenza da Covid, con particolare riferimento a quelle azioni che attraverso il reengineering dei processi e la ridefinizione delle procedure hanno consentito di ridurre i documenti cartacei e rendere i servizi camerali più vicini alle esigenze delle imprese. Molti degli interventi posti in atto come risposta all'emergenza strategica diventeranno strutturali.

#### 1.2 - Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?

Sì, prima della definizione del bilancio preventivo e del piano della performance, l'Ente consulta le associazioni di categoria presenti sul territorio per identificare quali sono le priorità da perseguire nell'anno di riferimento. Inoltre, i singoli eventi organizzati durante l'anno sono occasione di

ascolto in tal senso.

### **Esempio**

L'Area Promozione, prima della definizione del Bilancio Preventivo invita a mezzo lettera tutte le associazioni di categoria dei settori economici rappresentativi della provincia di Brescia a segnalare iniziative di particolare interesse da realizzare nell'anno successivo. Inoltre le associazioni vengono udite anche per il tramite dei loro rappresentanti eletti negli organi dell'Ente camerale (Consiglio e Giunta).

### **1.3 - A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?**

L'emergenza sanitaria per epidemia da coronavirus ha fortemente condizionato l'attività dell'Ente e di conseguenza anche le modalità di prestazione dei servizi pertanto con l'obiettivo strategico, trasversale a tutte le aree dirigenziali, si intende realizzare un'ampia riorganizzazione dell'Ente con interventi strutturali che produrranno effetti anche nei successivi anni. Nel secondo semestre, in funzione dell'evoluzione dell'emergenza, potrebbero essere rivalutati gli obiettivi.

### **Esempio**

Gli obiettivi dell'Area Promozione sono prevalentemente orientati alla riorganizzazione dei propri servizi e delle proprie attività, con l'obiettivo di dare priorità assoluta al supporto alle imprese, da un punto di vista economico ed informativo, ottimizzando l'organizzazione ed i carichi di lavoro, sia in sede per i servizi essenziali, sia in smart working per i servizi non essenziali;

### **1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?**

No

### **1.5 Se l'amministrazione ha redatto la Nota integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio (PIRA), a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance?**

Il piano della performance è stato redatto in un momento successivo ed in un contesto fortemente differente (maggio 2020) rispetto a quando si è predisposto il Piano degli indicatori risultati attesi allegato al bilancio (inizio febbraio 2020).

Per quest'anno quindi il Piano della performance modifica sostanzialmente gli obiettivi indicati nel PIRA, che saranno realizzati solo in parte e quando l'emergenza sanitaria sarà conclusa.

## 2 - Indicatori associati agli obiettivi strategici

### 2.1 - Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?

Si. Gli obiettivi strategici sono misurati sia con indicatori diretti sia con indicatori di risultato relativi agli obiettivi operativi ad esso collegato.

#### Esempio

L'obiettivo strategico "Riorganizzazione dell'Ente per fronteggiare l'emergenza da Covid 19" viene misurato in parte a mezzo indicatore 5 "Azioni di riorganizzazione ..." e, in parte, con la verifica del conseguimento degli obiettivi operativo 2.1 e 2.2 "Revisione dei processi organizzativi e dei servizi all'utenza nell'ottica della gestione digitale" e "Miglioramento della qualità dell'informazione per le imprese".

### 2.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

Sì

#### Esempio

Le schede degli obiettivi strategici, quando non declinati in obiettivi operativi, riportano una sezione in cui sono evidenziati i report e la documentazione che verrà consegnata, su richiesta, all'OIV ai fini della verifica dell'attendibilità dei dati. Tale documentazione vale anche per i singoli obiettivi operativi.

### 2.3 - La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?

Si

#### Specificare i sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione

Programma "XAC"

Elaborazione varie tramite Excel e Open office-calc

Applicativo "Quality Check" per pratiche del registro imprese

Programmi Infocamere per altri obiettivi

Programma "Richieste on line" per gestire l'elenco carte tachigrafiche

### 2.4 - Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?

Sì

#### Specificare le più importanti fonti esterne

Banche dati di Infocamere e IBS

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: nessuna

### 3 - Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici

#### 3.1 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?

Nel piano della performance 2020 il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico è anche derivato dagli obiettivi operativi, ai quali sono spesso associati target definiti sulla base di valori storici soprattutto se collegati a progetti già realizzati negli anni passati e orientati al miglioramento dei servizi e alla razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse.

A fronte di situazioni e progetti totalmente nuovi, i target sono definiti in funzione delle risorse disponibili e delle caratteristiche dell'obiettivo.

#### Esempio

Eventi e comunicazioni mirate nelle tematiche della internazionalizzazione, Impresa 4.0, nuovi modelli di business per l'avvio di impresa e ADR per la risoluzione delle controversie nazionali/internazionali

Numero imprese coinvolte in attività di assessment

Miglioramento qualità dell'informazione per le imprese

Progetto Quality Check/RI-VENTI

Imprese le cui informazioni economico-amministrative vengono arricchite/aggiornate con quelle della documentazione inviata al fascicolo informatico d'impresa

#### 3.2 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?

Sì, solamente laddove disponibili

#### Esempio

Qualora presenti, i valori di benchmark vengono definiti su base nazionale da Unioncamere con il sistema "Pareto"

### 4 - Risorse assegnate agli obiettivi strategici

#### 4.1 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?

Il sistema di misurazione prevede al punto 3.4. la quantificazione delle risorse finanziarie variabili da portare ad incremento del fondo del personale dirigente e non dirigente e definisce il relativo stanziamento nel Bilancio, secondo quanto previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 26 comma 3 del CCNL Dirigenti del 23.12.1999. A tal fine l'organismo con funzioni

analoghe all'OIV è chiamato a certificare la valorizzazione dei progetti/obiettivo proposta dai dirigenti in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

**Esempio**

Certificazione dell'OIV sugli obiettivi 2020 in data 25.5.2020

**4.2 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?**

Sulla base dell'organizzazione degli uffici disposta dal Dirigente per renderla compatibile con il raggiungimento degli obiettivi e tenuto conto della dinamica attesa.

**Esempio**

Gli obiettivi strategici vengono realizzati attraverso singoli obiettivi operativi ai quali sono assegnate le risorse umane necessarie per lo svolgimento delle attività ed azioni conseguenti

## 2 Obiettivi operativi

### 5 – Definizione degli obiettivi operativi

**5.1 - Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?**

Si, tutti gli obiettivi operativi rappresentano la scomposizione in azioni/attività operative dei più ampi obiettivi strategici

**Esempio**

L'obiettivo 2.2 "Miglioramento della qualità dell'informazione per le imprese" contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo obiettivo strategico trasversale "Riorganizzazione dell'Ente per fronteggiare l'emergenza da COVID 19".

**5.2 - Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?**

Si

**Esempio:**

Vengono organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti e l'OIV con l'assistenza del gruppo di supporto tecnico.

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative**

nessuna

## 6 – Indicatori associati agli obiettivi operativi

**6.1 - Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?**

Si tutti

### **Esempio**

L'obiettivo operativo 2.2 "Miglioramento della qualità dell'informazione per le imprese" è finalizzato a fornire anche in un momento di contatto virtuale tra impresa e pubblica amministrazione, la qualità e tempestività delle informazioni. Verrà approntato quanto necessario al fine di: ridurre il numero delle istanze critiche (sospese) e i tempi di soluzione delle medesime; migliorare il dato economico da mettere a disposizione delle imprese (progetto "Cruscotto-qualità"); integrare i dati economici contenuti nelle basi di conoscenza del R.e.a. e dei S.u.a.p. snodo strategico per garantire alle imprese la massima semplificazione amministrativa.

Gli indicatori di risultato, collegati all'obiettivo operativo 2.2, misurano la % di riduzione delle pratiche critiche rispetto all'anno precedente, il miglioramento della qualità dell'informazione per le imprese, il progetto Quality Check/RI-VENTI e le imprese le cui informazioni economico-amministrative vengono arricchite/aggiornate con quelle della documentazione inviata al fascicolo informatico d'impresa.

**6.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?**

Sì

### **Esempio**

Provvedimenti amministrativi

Verbali e documenti ufficiali

Database informatici specifici

Relazioni dei dirigenti

**6.3 - La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?**

Sì

### **Specificare i sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione**

Elaborazione varie tramite excel e open office-calc

Applicativo "Quality Check" per pratiche del registro imprese

Programmi Infocamere

### **Esempio**

L'indicatore n. 2 dell'obiettivo operativo 2.1 "Revisione dei processi organizzativi e dei servizi

all'utenza nell'ottica della gestione digitale” viene accertato con l'elenco delle carte tachigrafiche gestite tramite richieste on line, rilasciato dai software di Infocamere

#### **6.4 - Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?**

no

**Specificare le più importanti fonti esterne**

//

**Esempi //**

### **7 - Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi**

#### **7.1 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?**

Più del 50% degli indicatori collegati agli obiettivi operativi prendono avvio da target storici, con previsioni di miglioramento o mantenimento dei risultati conseguiti nelle precedenti annualità

##### **Esempio**

Eventi e comunicazioni mirate nelle tematiche della internazionalizzazione, Impresa 4.0, nuovi modelli di business per l'avvio di impresa e ADR per la risoluzione delle controversie nazionali/internazionali

Numero imprese coinvolte in attività di assessment

Pubblicazione dei contenuti previsti nel Programma triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

#### **7.2 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?**

Meno del 50% degli indicatori collegati agli obiettivi operativi fanno riferimento a target conseguiti all'esterno dell'Ente

##### **Esempio**

Riduzione delle pratiche critiche rispetto all'anno precedente

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** nessuna

### **8 - Risorse assegnate agli obiettivi operativi**

#### **8.1 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?**

Il nuovo sistema di misurazione prevede al punto 3.4. la quantificazione delle risorse finanziarie

variabili da portare ad incremento del fondo del personale dirigente e non dirigente e definisce il relativo stanziamento nel Bilancio, secondo quanto previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 26 comma 3 del CCNL Dirigenti del 23.12.1999. A tal fine l'organismo Indipendente di Valutazione è chiamato a certificare ed approvare la valorizzazione dei progetti/obiettivo proposta dai dirigenti in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

### **Esempio**

Certificazione dell'OIV sugli obiettivi 2020 in data 25.5.2020

### **8.2 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?**

Sulla base dell'organizzazione degli uffici disposta dal Dirigente per renderla compatibile con il raggiungimento degli obiettivi

### **Esempi**

- a) L'obiettivo operativo 3.3 "Reengineering dei processi e potenziamento del livello di digitalizzazione dei processi gestionali e adeguamento della struttura alle esigenze di informatizzazione dei servizi" prevede l'impegno del seguente personale: Segretario Generale, Dirigenti, Servizio Risorse Finanziarie e Strumentali, ufficio Segreteria per un totale di 20 unità
- b) L'obiettivo operativo 2.1 "Revisione dei processi organizzativi e dei servizi all'utenza nell'ottica della gestione digitale" prevede l'impegno del seguente personale: Dirigente e 63 unità dell'area anagrafica

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** nessuna

## **9 – Analisi delle sedi territoriali**

Non esistono sedi territoriali

## **3 Qualità dei Servizi**

### **10 - Standard di qualità dei Servizi a domanda individuale**

**10.1 - In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard di qualità sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?**

Alta

**Esempio:**

Con l'obiettivo strategico Riorganizzazione dell'Ente per fronteggiare l'emergenza da Covid, si vuole riorganizzare l'attività degli uffici in modo che sia compatibile con il lavoro in smart working e contemporaneamente si vigila affinché vengano mantenuti i livelli di produttività e di qualità del lavoro

**10.2 - Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?**

Si, sia mediante coinvolgimento dei referenti delle associazioni, istituzioni e altri stakeholders nella fase di programmazione, sia mediante analisi critica dei risultati dei questionari che consentono laddove necessario di attivare percorsi di miglioramento dei servizi per renderli più confacenti alle reali necessità degli utenti

**Esempio**

a tutti i partecipanti ai percorsi di formazione sia a distanza (webinar) che in presenza verranno somministrati questionari di valutazione per raccogliere il sentiment delle associazioni/utenti sui servizi erogati e implementare percorsi di miglioramento

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** nessuna

## 4 Pari Opportunità

**11 - Promozione delle pari opportunità**

**11.1 - Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?**

Si

**Esempi**

Orari di lavoro personalizzati e part – time ed orari personalizzati

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** nessuna

## 5 Valutazione individuale

**12 – Obiettivi individuali dei dirigenti**

**12.1 - Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi**

**presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?**

No, con la precisazione che tutti gli obiettivi dei dirigenti sono specificati nel piano della performance e comportano il coordinamento di più obiettivi operativi e strategici per conseguire risultati di Area

**Esempio**

nessuno

**12.2 - Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?**

Sì

**Esempi**

Vengono organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti e con l'assistenza del gruppo di supporto

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** nessuna

## 6 Processo di pianificazione

### 13 – Coinvolgimento dei vari soggetti

**13.1 - Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?**

Medio

**Esempi**

Approvazione del bilancio preventivo / approvazione budget direzionali / approvazione piano della performance / condivisione dei criteri di valutazione del personale / approvazione del bilancio d'esercizio / approvazione relazione sulla performance

**13.2 - Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?**

Alto

**Esempio**

Vengono organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti e, in alcuni casi l'OIV, con l'assistenza del gruppo di supporto.

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** //

### 14 - Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione

**14.1- Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione?**

Impulso, controllo e certificazione della valorizzazione degli obiettivi

**Esempio**

Riunioni per la negoziazione e definizione (in accordo con i dirigenti) degli obiettivi, validazione del Piano della Performance, approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, certificazione della valorizzazione degli obiettivi.

Si sono tenute riunioni con i Dirigenti e la struttura tecnica di supporto per analizzare le funzioni camerali e selezionare gli obiettivi da inserire nel Piano della Performance 2020.

**14.2 - Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?**

Supporto al fine di una maggiore definizione degli obiettivi operativi.

**Esempio**

Periodiche riunioni e confronti anche a distanza ai fini della definizione degli obiettivi e della predisposizione del Piano della Performance

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** nessuna

**15 - Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria****15.1 - I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?**

Si

**Esempio**

Nell'Ente camerale quasi tutti i processi si avvalgono delle procedure informatiche di Infocamere, ma per semplicità, nel caso specifico, i dati vengono rilevati in modo non automatizzato

**15.2 - Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?**

Si

**Esempio**

Processo individuato nel regolamento di contabilità ed amministrazione e nella normativa della performance, trasparenza e anticorruzione

**15.3 - Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?**

Si

**Esempio**

Incontri e scambi di informazione e dati sono facilitati dal fatto che il gruppo di supporto all'OIV è composto da 3 responsabili appartenenti alle diverse aree che seguono la programmazione economico-finanziaria e il controllo di gestione

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** nessuna

## 16 - Informazioni ulteriori sul processo

**16.1 - E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*?**

Sì

**Specificare eventuale modello di misurazione**

Indicatori economico-patrimoniali

Misure di costo, di tempo e di qualità

Collegamento degli indicatori con il P.I.R.A.

**16.2 - Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?**

**Esterno:** Sito web e Amministrazione trasparente

**Interno:** Riunioni informative e *focus group*

**Esempi**

Riunioni di Area per l'illustrazione del piano e dei risultati conseguiti

Pubblicazione sul sito internet camerale e di Unioncamere

Presentazione agli organi politici

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:** nessuna

## 7 Allegato di sintesi su obiettivi strategici ed operativi presenti nel piano performance 2020

### 7A - Obiettivi strategici

Numero obiettivi strategici totali: 1
Numero obiettivi strategici con indicatori: 1
Numero indicatori totali: 5
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 4
Numero obiettivi strategici con risorse economico-finanziarie assegnate: //
Numero obiettivi strategici con risorse umane assegnate: 1
Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali: //

### 7B - Obiettivi operativi

Numero obiettivi operativi: 11 camerali ed 1 dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con indicatori: 11 camerali e 1 dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero indicatori totali: 30 per obiettivi camerali e 3 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 18 per obiettivi camerali e 2 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate: 10 per obiettivi camerali e 1 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con risorse umane assegnate: 12
Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali: //

Brescia, 16 giugno 2020

F.to Organismo con funzioni analoghe all'OIV

Prof. Claudio Teodori