

# OIV

**Organismo  
indipendente di  
valutazione**

**Monitoraggio  
sull'assegnazione degli  
obiettivi organizzativi e  
individuali - sezione  
Performance del PIAO  
triennio 2023 – 2025**

**(delibera Civit 23/2013)**

**entro 30 gg dall'adozione del Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione - PIAO**

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	_ _ _ _2	_ _ _ _2	<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, 22 febbraio 2023

Organismo con funzioni analoghe all'OIV  
Prof. Claudio Teodori

# OIV

## Organismo indipendente di valutazione

### **Monitoraggio sull'avvio del Ciclo della sezione *Performance del PIAO* *triennio 2023 - 2025*** *(delibera Civit 23/2013)*

***entro 30 gg adozione Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione - PIAO***

- 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 oppure dà attuazione a nuove misure organizzative derivanti dal "Piano di sviluppo organizzativo della Camera di Commercio di Brescia" adottato dalla Giunta con delibera n. 2/2021 o da altre procedure stabilite da recenti normative.

#### **Esempio**

La Relazione Previsionale e programmatica per l'anno 2023, approvata con provvedimento n. 78 del 24 ottobre 2022 e successivo provvedimento del Consiglio camerale n. 11/C del 3 novembre 2022, rappresenta la declinazione annuale degli indirizzi più generali, formulati nel Programma di Mandato ed illustra i programmi che si intendono attuare nell'esercizio, in rapporto alle caratteristiche ed ai possibili sviluppi dell'economia locale ed al sistema delle relazioni con gli organismi pubblici e privati operanti sul territorio. In coerenza ed attuazione di tale documento la Giunta provvede a predisporre il Bilancio Preventivo 2023, che viene poi approvato dal Consiglio camerale.

Ad esempio, esiste infatti un collegamento diretto tra la "Linea 1 – Innovazione e sostenibilità" del Bilancio, gli obiettivi strategici indicati nell'Area strategica 1 "Riposizionamento della visibilità della Camera nel sistema economico provinciale" ed i conseguenti obiettivi operativi.

#### **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 della relazione previsionale e programmatica e del bilancio preventivo, 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 delle associazioni e delle imprese al fine di coglierne i bisogni.

### **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 hanno la possibilità di esprimersi 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?**

A partire dal piano della performance 2021-2023 gli obiettivi strategici e quelli operativi sono stati individuati sulla base del piano di sviluppo organizzativo dell'Ente formulato in coerenza con le risultanze dell'analisi condotta dal Prof. Giovanni Valotti, professore di economia della Pubblica Amministrazione all'Università Bocconi di Milano (delibera di Giunta n. 2/2021). Gli obiettivi 2023-2025 vengono formulati in continuità con le azioni previste per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

Dal 2020 nel Piano vengono riportati anche gli obiettivi dell'Azienda Speciale Pro Brixia

### **Esempio**

Nel Piano della Performance 2023-2025, gli obiettivi sono stati ricollocati nelle tre macro Aree strategiche individuate dall'analisi di riorganizzazione:

- 1- Riposizionamento della visibilità della Camera nel sistema economico provinciale;
- 2 – Servizi innovativi e semplificazione dei procedimenti per le imprese;
- 3 – Sviluppo competenze e responsabilizzazione delle Risorse Umane.

A queste si aggiungono gli obiettivi dell'Azienda Speciale Pro Brixia.

### **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?**

Nel PIAO sono contenuti sia gli obiettivi del Pira che nuovi ed ulteriori obiettivi non definibili al tempo dell'approvazione del bilancio preventivo-

Con la compilazione del Piano degli Indicatori e Risultati Attesi – PIRA si costruisce un “ponte” tra Performance e Bilancio Preventivo camerale, ponendo in evidenza le ricadute degli obiettivi in termini di efficacia esterna, efficacia interna, efficienza e qualità. Il PIAO, sez. Performance, per i contenuti e le finalità, è il documento che illustra, in modo più dettagliato ed approfondito, gli obiettivi contenuti nel PIRA e, pertanto, le variazioni ed integrazioni contenute nel PIAO e nei documenti nei quali si declina il Ciclo della Performance devono intendersi come modificative ed integrative del PIRA stesso

## 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?

Sì. Gli obiettivi strategici sono misurati sia con indicatori propri dell'obiettivo strategico che con indicatori di risultato relativi agli obiettivi operativi ad esso collegato.

#### Esempio

Nel corso del triennio 2023-2025, coerentemente con quanto previsto dal PNRR, la Camera di Commercio di Brescia, attraverso l'Area Anagrafica e l'Area Promozione e Regolazione del Mercato, con il supporto di due Digital Promoter, si impegnerà attivamente nella diffusione della “cultura del digitale”, promuovendo gli strumenti esistenti e sperimentando eventuali nuovi servizi nell'ottica *@iolavorosmart*. Verranno promosse azioni mirate alla transizione digitale ed ecologica, con l'obiettivo di accrescere la cultura, la consapevolezza e le competenze in materia digitale e green, facilitando ed accompagnando le imprese nella doppia transizione.

L'obiettivo strategico 2.2 “Digitalizzazione dei servizi interni e promozione della cultura digitale presso le imprese” viene misurato in parte a mezzo dell'indicatore 1 “% incremento delle adesioni al cassetto digitale”, dell'indicatore 2 “Integrazione banche dati al fascicolo informatico di impresa a seguito di studi di fattibilità” e, in parte, con la verifica del conseguimento degli obiettivi operativi 2.2.1 “Promozione dell'utilizzo dei servizi digitali innovativi”, 2.2.2 “Promozione della cultura della digitalizzazione presso le imprese” e 2.2.3 “Semplificazione del procedimento di rilascio alle imprese dei documenti per l'export”.

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

Sì

### **Esempio**

Le schede degli obiettivi strategici nella sezione report indicano la documentazione che verrà consegnata, se 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?**

Dipende dal tipo di obiettivo e di indicatore.

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

Elaborazioni varie tramite Excel e Open office-calc

Applicativo "Quality Check" per pratiche del registro imprese

Programmi Infocamere per altri obiettivi

Sito internet e applicativi specifici in uso nei diversi uffici

Piattaforma Cert'O per il rilascio dei certificati di origine e documenti per l'estero

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

No

#### **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 PIAO 2023-2025 gli obiettivi strategici sono sfidanti e mirano a realizzare nuovi servizi, attività ed iniziative. Non esistono, pertanto, valori storici di riferimento per progetti nuovi; in questo caso i target sono definiti in funzione delle risorse disponibili e/o delle caratteristiche del progetto eventualmente anche con target dicotomici (sì/no)

Qualora, invece si tratti di progetti già realizzati negli anni passati e orientati al miglioramento dei servizi e alla razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse, nelle schede sono indicati i valori storici di riferimento

#### **Esempio**

Avvio e gestione nuovi adempimenti relativi al titolare effettivo – **nuovo obiettivo**

Mantenimento della rete wake up start-up – Anno 2023 – **obiettivo di miglioramento**

### **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)?**

Raramente

#### **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?**

In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (punto 5) l'Ente quantifica le risorse finanziarie variabili da portare ad incremento del fondo del personale dirigente e non dirigente, secondo quanto previsto dall'art. 57 comma 2 del C.C.N.L. Dirigenti del 17.12.2020 e dall'art. 67 comma 5 del C.C.N.L. 21.5.2018. A tal fine l'organismo con funzioni analoghe all'OIV è chiamato a certificare la valorizzazione dei progetti/obiettivo, in considerazione della rilevanza oggettiva dei progetti dell'Ente e dell'impatto dell'obiettivo sul sistema organizzativo-gestionale.

#### **Esempio**

Certificazione dell'OIV sugli obiettivi 2023-2025 in data 25 gennaio 2023.

### **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. Nelle schede degli obiettivi è prevista una apposita sezione da compilare con le Aree e Uffici coinvolti nella realizzazione.

## **2 Obiettivi operativi**

## **5 – Definizione degli obiettivi operativi**

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

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

#### **Esempio**

L'obiettivo 1.1.2 "Obiettivo di semplificazione attraverso il consolidamento della riorganizzazione del procedimento di concessione ed erogazione bandi camerali e ADP" contribuisce (in misura pari al 25%) al raggiungimento dell'obiettivo strategico "trasversale 1.1 "Promozione progetti



qualificati di sviluppo economico del territorio”.

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

Si

**Esempio:** Sono state organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti con lo scopo di valutare l'articolazione e la rilevanza del sistema di obiettivi. Gli obiettivi del 2023 sono stati costruiti in continuità con il 2022

**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

**Esempio**

L'obiettivo operativo 3.1.2 “Nuovo sistema di classificazione del personale” è finalizzato a ridefinire i nuovi profili professionali delle aree professionali, per effetto congiunto del D.L. 36/2022 e del nuovo contratto nazionale, adattandole al contesto organizzativo.

Il check up organizzativo ha infatti evidenziato la necessità di attivare, con la necessaria gradualità, un processo di mappatura e valutazione delle competenze di tutti i dipendenti per conoscere le competenze del personale ed effettuare un confronto tra competenze richieste e competenze possedute, al fine di definire i gap di competenze presenti ed attivare percorsi di crescita individuale, verificando che il dipendente si collochi al posto giusto all'interno dell'organizzazione.

**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?**

Dipende dal tipo di obiettivo e di indicatore.

### **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

Piattaforma Cert'O per il rilascio dei certificati di origine e documenti per l'estero

Programmi Infocamere

### **Esempio**

Con l'indicatore n. 2 dell'obiettivo operativo 2.3.1 "RI-Venti e Quality check – Prototipo per un ambiente integrato e interattivo" viene accertata l'evasione tramite il pulsante "evadi" di almeno il 7% delle istanze pervenute.

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

no

## **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**

- a. Istruttoria e concessione dei contributi relativi alle domande sui bandi camerali degli anni 2021/2022, pervenute entro il 15.11.2022 ancora da istruire, ovvero n. 666 domande totali, di cui n. 283 per i bandi 2021 e n. 383 per i bandi 2022
- b. numero soggetti entrati in contatto con il Punto Nuova Impresa per azioni di orientamento e percorsi di formazione
- c. realizzazione di "Focus" economico/statistici
- d. % di certificati di origine stampati in azienda sul totale delle richieste
- e. svolgimento periodico di indagini di benessere organizzativo
- f. consumi energetici

### **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)?**

no

### **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 5 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 2023-2025 in data 25 gennaio 2023.

### 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 e tenuto conto della dinamica attesa. Nelle schede degli obiettivi è prevista una apposita sezione da compilare con le Aree e Uffici coinvolti nella realizzazione.

#### Esempi

- L'obiettivo operativo 1.1.2 "Obiettivo di semplificazione attraverso il consolidamento della riorganizzazione del procedimento di concessione ed erogazione bandi camerali e ADP" prevede la costituzione di un Gruppo di lavoro costituito con il personale degli uffici delle Aree Promozione e Regolazione del Mercato e dell'Area Amministrativa.

In dettagli l'impegno personale:

- Ufficio Incentivi Imprese e Territorio: Dirigente, Responsabile dipendenti dell'Ufficio (n. 8 persone);
  - Dirigente, Capo Servizio Risorse Finanziarie e Strumentali, Responsabile e personale dell'Ufficio Ragioneria e Controllo di Gestione (n. 10 persone).
- 
- L'obiettivo operativo 2.4.1 "Comunicazione e formazione alle imprese e Regolazione del Mercato" prevede l'impegno del seguente personale: Capi Uffici dell'Ufficio Metrico e Tutela del Prodotto e dell'Ufficio Formazione e Abilitazioni alle Imprese, più n. 12 unità di personale dei due uffici.

#### Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

nessuna

## 9 – Analisi delle sedi territoriali

Non esistono sedi territoriali.

Nel Piano della Performance, a partire dal 2020, sono previsti gli obiettivi assegnati al Direttore dell'Azienda Speciale Pro Brixia

## 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:**

Alcuni degli obiettivi strategici ed operativi riportati nel PIAO si riferiscono a servizi sia istituzionali che sviluppati sulla base delle richieste ed esigenze del territorio e/o negli ambiti delle linee strategiche individuate a livello nazionale e regionale dal sistema camerale.

Al fine di valutare la percezione da parte degli utenti di alcune di queste attività, vengono sottoposti agli stessi appositi questionari con lo scopo di rilevarne il livello di gradimento, ad esempio per l'obiettivo strategico 1.2 "Visibilità ed efficacia dell'azione della Camera verso le imprese" (customer su almeno n. 1 servizio camerale) e per l'obiettivo operativo 2.1.1 "Iniziative di orientamento per l'avvio di impresa" (% di gradimento di almeno 2 iniziative di formazione sullo start up di impresa).

**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 ai valori programmati?**

Sì, 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**

Nell'Obiettivo Strategico 1.2 "Visibilità ed efficacia dell'azione della Camera verso le imprese", con l'indicatore 1 "Realizzazione di una campagna di customer su alcuni specifici servizi" la

Camera intende misurare la soddisfazione sui servizi erogati con l'intento di migliorarli.

**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**

Mantenimento dei livelli flessibilità oraria agevolata e di orario personalizzato, possibilità di effettuare lavoro a part-time, implementazione di interventi di prevenzione dello stress lavoro correlato, indagine/approfondimento sui contratti part-time all'interno dell'Ente, promozione della cultura di genere.

**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 (PIAO) e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?**

No.

#### **Esempio**

Nessuno con la precisazione che tutti gli obiettivi dei dirigenti sono specificati nel PIAO e comportano il coordinamento di più obiettivi operativi e strategici per conseguire risultati di Area.

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

Sì

#### **Esempi**

Sono state organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con il Presidente, i Dirigenti, l'OIV

**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 alto

**Esempi**

Approvazione del bilancio di mandato e del bilancio preventivo / approvazione budget direzionali / approvazione PIAO/ 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**

Sono state organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con il Presidente, i Dirigenti, l'OIV

**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 2023-2025, approvazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, certificazione della valorizzazione degli obiettivi.

Si sono tenute apposite riunioni e tavoli di lavoro con il Presidente, i Dirigenti, l'OIV, per analizzare le funzioni camerali e selezionare gli obiettivi da inserire nel PIAO 2023-2025.

**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 strategici ed operativi e dei relativi indicatori di risultato

**Esempio**

Nella fase di definizione del PIAO 2023-2025, si è tenuta una riunione in data 25 gennaio 2023 in occasione della quale l'OIV ha fornito utili indicazioni sul contenuto degli obiettivi e degli indicatori ed ha certificato la quantificazione delle risorse da inserire nel Fondo per la retribuzione accessoria dei Dirigenti e Dipendenti, mediante valorizzazione degli obiettivi.

**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?**

Sì

**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?**

Sì

**Esempio**

Gli obiettivi strategici sono derivati dagli indirizzi strategici del Bilancio di Mandato ed il PIAO, qualora introduca nuovi ed ulteriori obiettivi, modifica ed integra il PIRA

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

Sì

**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**

-

**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 e trasmissione al Dipartimento della

Funzione Pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato

Presentazione agli organi politici

**Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:**

nessuna



## 7 Allegato di sintesi su obiettivi strategici ed operativi presenti nel piano performance 2021-2023

### 7A - Obiettivi strategici

Numero obiettivi strategici totali: 8
Numero obiettivi strategici con indicatori: 8
Numero indicatori totali: 19
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 8 (dicotomici: sì o no)
Numero obiettivi strategici con risorse economico-finanziarie assegnate: 6
Numero obiettivi strategici con risorse umane assegnate: 8
Numero obiettivi strategici assegnati all'Azienda Speciale: 0

### 7B - Obiettivi operativi

Numero obiettivi operativi: 20 camerali e 3 dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con indicatori: 20 camerali e 3 dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero indicatori totali: 49 per obiettivi camerali e 7 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 31 (dicotomici: sì o no)
Numero obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate: 13 per obiettivi camerali e 3 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con risorse umane assegnate: 20
Numero obiettivi operativi assegnati all'Azienda Speciale: 3

Brescia, 22 febbraio 2023

Organismo con funzioni analoghe all'OIV

Prof. Claudio Teodori