

# OIV

**Organismo  
indipendente di  
valutazione**

**Monitoraggio  
sull'assegnazione degli  
obiettivi organizzativi e  
individuali - sezione  
Performance del PIAO  
triennio 2024 – 2026**

**(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, 26 febbraio 2024

Organismo con funzioni analoghe all'OIV  
F.to Prof. Cristian Carini

# OIV

## Organismo indipendente di valutazione

### **Monitoraggio sull'avvio del Ciclo della sezione *Performance del PIAO* *triennio 2024 - 2026***

*(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***

# 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?**

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.

Il Piano della Performance 2024-2026 è stato costruito in continuità con il Piano della Performance della scorsa annualità, che a sua volta era stato elaborato sulla base del Piano di sviluppo organizzativo (deliberazione della Giunta n. 2/2021) - declinato in 3 driver "strategia", "organizzazione" e "persone" e delle azioni di intervento realizzate nel 2021-2023.

Il progetto di riorganizzazione ed il Piano della Performance sono collegati ed allineati; la trasversalità che il Piano della Performance presenta interpreta al meglio lo spirito del check up organizzativo.

#### **Esempio**

La Relazione Previsionale e programmatica per l'anno 2024, approvata con provvedimento n. 84 del 24 ottobre 2023 e successivo provvedimento del Consiglio camerale n. 11/C del 16 novembre 2023, 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 2024, 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 2024-2026 vengono formulati in continuità con le azioni previste per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente che saranno oggetto di una verifica indipendente circa l'effettiva attuazione del Piano di sviluppo organizzativo e degli effetti prodotti dallo stesso, anche al fine di individuare eventuali ulteriori azioni da attivare nella prospettiva del miglioramento continuo.

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

#### **Esempio**

Nel Piano della Performance 2024-2026, 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 rilevati attraverso gli obiettivi operativi ad esso collegato.

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

Sì. 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?

Non sempre.

Qualora gli obiettivi strategici prevedano la realizzazione di nuovi servizi, attività ed iniziative i target sono definiti in funzione delle risorse disponibili e/o delle caratteristiche del progetto eventualmente anche con target dicotomici (sì/no)

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

#### 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?

Le risorse finanziarie vengono assegnate sulla base delle diverse linee di bilancio. Per ogni obiettivo viene compilata una scheda nella quale il Dirigente indica le risorse umane e finanziarie in relazione alle attività ed alle tempistiche richieste per la realizzazione del progetto.

#### 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.

Eventuali ulteriori annotazioni:

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 dal C.C.N.L. relativo all'Area

Funzioni Locali dei Dirigenti e dal C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali.. 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 2024-2026 in data 17 gennaio 2024.

## 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 secondo un approccio tipico della ridefinizione top-down.

**Esempio**

L'obiettivo 1.1.2 "Obiettivo di semplificazione attraverso il consolidamento della riorganizzazione del procedimento di concessione ed erogazione dei contributi alle imprese mediante bandi camerali, ADP ed organismo intermedio 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?**

Sì, 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 2024 sono stati costruiti in continuità con il 2023.

**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 2.2.4 "Dematerializzazione e semplificazione del procedimento sanzionatorio" è finalizzato alla notifica da parte della Camera di Commercio dei propri provvedimenti, inclusi quelli relativi al procedimento sanzionatorio, presso i domicili digitali, secondo quanto stabilito dall'Indice Nazionale dei Domicili Digitali (INAD), attivato il 6 giugno 2023 e consultabile dal 6 luglio 2023, realizzando così pienamente la dematerializzazione dell'intero procedimento.

La possibilità di utilizzare i domicili digitali a disposizione delle Camere di Commercio e quelli che via via popoleranno l'Indice Nazionale dei Domicili Digitali (INAD) permette agli Uffici dell'Area Anagrafica e dell'Area Promozione e Regolazione del Mercato di notificare sia i verbali di accertamento delle violazioni che le ordinanze ingiunzione direttamente presso il domicilio digitale delle imprese (obbligati in solido) e presso gli amministratori delle stesse (obbligati principali), ove presente e noto un domicilio digitale.

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

Sì

**Esempio**

Provvedimenti amministrativi

Verbali e documenti ufficiali

Database informatici specifici

**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 25% 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 dell'anno 2023, pervenute entro il 15.11.2023 ancora da istruire, ovvero n. 448 domande totali
- b. numero soggetti entrati in contatto con il Punto Nuova Impresa per azioni di orientamento e percorsi di formazione
- c. Realizzazione eventi seminariali rivolti agli utenti del Progetto Ri-Venti e Quality Check – Prototipo per un ambiente integrato e interattivo
- d. Incontri con gli Istituti scolastici per informare su ruolo e competenze della Camera di Commercio e del Registro Imprese, nonché per l'orientamento all'avvio di impresa e per lo sviluppo di attitudini imprenditoriali
- e. Assistenza alle Associazioni di categoria in tutta la fase del procedimento di rinnovo degli organi camerali con incontri formativi, consulenza personalizzata e risposta a quesiti anche a mezzo e-mail
- f. Monitoraggio delle attività inserite nel PTPCT (Piano 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)?

Non sempre. Dal Piano della performance 2022 sono monitorati alcuni indicatori definiti dall'Ufficio Presidenza di Unioncamere e riconducibili alle attività rilevanti a livello nazionale, comuni alle Camere di Commercio, per i seguenti macro temi: transizione digitale, semplificazione, sostegno allo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese e garanzia della salute gestionale e sostenibilità economica dell'Ente.

#### 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?

Le risorse finanziarie vengono assegnate sulla base delle diverse linee di bilancio. Per ogni

obiettivo viene compilata una scheda nella quale il Dirigente indica le risorse umane e finanziarie in relazione alle attività ed alle tempistiche richieste per la realizzazione del progetto.

## **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 dei contributi alle imprese mediante bandi camerali, ADP ed Organismo intermedio" 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. 10 persone);
- Dirigente, Capo Servizio Risorse Finanziarie e Strumentali, Responsabile e personale dell'Ufficio Ragioneria e Controllo di Gestione (n. 10 persone).
  
- L'obiettivo operativo 2.3.1 "Ri-Venti e Quality Check – Prototipo per un ambiente integrato e interattivo" prevede l'impegno del seguente personale: Capo Servizio Servizi Giuridici per le Imprese e Caposervizio Digitalizzazione per le Imprese e tutto il personale dei due servizi per un totale di 60 unità.

### **Eventuali ulteriori annotazioni:**

Il nuovo Sistema di Misurazione prevede al punto 5 la quantificazione delle ulteriori 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 dal C.C.N.L. relativo all'Area Funzioni Locali dei Dirigenti e dal C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali.

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 2024-2026 in data 17 gennaio 2024.

## 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" (Realizzazione di una campagna di customer su utenti servizi ATA e Sportello utenza professionale) e per l'obiettivo operativo 2.1.1 "Iniziative di orientamento per l'avvio di impresa" (% di gradimento di almeno 3 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 utenti servizi ATA e Sportello utenza" la Camera intende misurare la soddisfazione sui servizi erogati con l'intento di migliorarli.

## 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, gestione flessibile degli orari del personale turnista; adeguamento delle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro con modalità agile inteso come fattore qualificante del rapporto di lavoro ordinario; fruizione, anche ad ore, dei congedi parentali e dei permessi Legge 104/1992, per garantire maggiormente i diritti dei dipendenti chiamati ad assistere i familiari.

## 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.

## 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 2024-2026, approvazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, certificazione della valorizzazione degli obiettivi.

Si sono tenute apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti e l'OIV, per analizzare le funzioni camerali e selezionare gli obiettivi da inserire nel PIAO 2024-2026.

### 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 2024-2026, si è tenuta una riunione in data 17 gennaio 2024 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.

## 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?

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, la valutazione ai fini della performance viene effettuata utilizzando le schede di valutazione allegate al SMVP.

### 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: 22
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 9 (dicotomici: sì o no)
Numero obiettivi strategici con risorse economico-finanziarie assegnate: 7
Numero obiettivi strategici con risorse umane assegnate: 8
Numero obiettivi strategici assegnati all'Azienda Speciale: 0

### 7B - Obiettivi operativi

Numero obiettivi operativi: 22 camerali e 3 dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con indicatori: 22 camerali e 3 dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero indicatori totali: 57 per obiettivi camerali e 6 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 10 (dicotomici: sì o no)
Numero obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate: 17 per obiettivi camerali e 2 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con risorse umane assegnate: 22
Numero obiettivi operativi assegnati all'Azienda Speciale: 3

Brescia, 26 febbraio 2024

Organismo con funzioni analoghe all'OIV

F.ot Prof. Cristian Carini