

OIV

**Organismo
indipendente di
valutazione**

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

2021 - 2023

(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, 24 maggio 2021

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

OIV

Organismo indipendente di valutazione

Monitoraggio sull'avvio del Ciclo della *performance triennio* **2021 - 2023**

(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 oppure dà attuazione a nuove misure organizzative o procedurali stabilite da recenti normative

Esempio

Con l'obiettivo strategico 1.2 "Visibilità ed efficacia dell'azione della Camera verso le imprese" la Camera di Commercio intende incrementare la visibilità ed efficacia dell'azione dell'Ente verso il sistema delle imprese, considerando la "Comunicazione" come parte integrante del modo di operare.

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?

Gli obiettivi tengono conto dell'emergenza sanitaria per epidemia da Coronavirus che ha fortemente condizionato l'attività dell'Ente soprattutto nel 2020 e del piano di sviluppo organizzativo dell'Ente formulato a seguito dell'analisi condotta dal prof. Giovanni Valotti, professore di Economia della Pubblica Amministrazione all'Università Bocconi di Milano. Ciò ha richiesto un rinnovato approccio alla fase progettuale.

Esempio

Nel piano della Performance 2021-2023, all'interno dell'obiettivo strategico 1.2 "Visibilità ed efficacia dell'azione della Camera verso le imprese" trovano collocazione gli obiettivi che danno attuazione alla legge di riforma del sistema camerale quali:

obiettivo operativo 1.2.1 "Miglioramento strumenti di comunicazione e informazione"

obiettivo operativo 1.2.2 "Realizzazione campagna di comunicazione mirata sui sevizi da remoto"

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 Piano della performance sono contenuti sia gli obiettivi del Pira che nuovi ed ulteriori obiettivi non definibili al tempo dell'approvazione del bilancio preventivo.

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

La volontà di dare impulso al lavoro agile, come una delle modalità ordinarie di svolgimento dell'attività lavorativa, considerato il mutato contesto in cui l'Ente si trova ad operare a seguito dell'emergenza Covid, impone una diversa attuazione della modalità di lavoro. L'obiettivo strategico 3.1 "Azioni di miglioramento del clima organizzativo, della comunicazione interna e della riorganizzazione dei processi di lavoro" viene misurato in parte a mezzo dell'indicatore 1

“Avvio gruppi di lavoro per processi organizzativi interAree” e dell'indicatore 2 “Promozione iniziative di condivisione interna della conoscenza” e , in parte , con la verifica del conseguimento degli obiettivi operativi 3.1.1 “Adozione delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working” e, in parte, con l'obiettivo operativo 3.1.6 la verifica del “Miglioramento della comunicazione interna”

2.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

Sì

Esempio

Le schede degli obiettivi strategici report indicano 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?

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

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 piano triennale della performance 2021-2023 gli obiettivi strategici sono sfidanti e mirano a realizzare nuovi servizi, attività ed iniziative. Non esistono, pertanto, valori storici di riferimento e a fronte di situazioni e progetti totalmente nuovi: i target sono definiti in funzione delle risorse disponibili e delle caratteristiche dell'obiettivo 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

Riduzione delle pratiche sospese al netto delle “sospensioni tecniche”

Miglioramento qualità dell'informazione per le imprese

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?

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 2021-2023 in data 19.04.2021

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?

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

Esempio

L'obiettivo 2.1.1 "Iniziativa di orientamento per l'avvio di imprese" contribuisce (in misura pari al 35%) al raggiungimento dell'obiettivo strategico trasversale "Promozione e sviluppo di una rete integrata di servizi a supporto dell'avvio di impresa"

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 il Presidente, i Dirigenti, il consulente prof. Valotti, a cui ha partecipato anche l'OIV, con lo scopo di valutare l'articolazione e la rilevanza del sistema di obiettivi. Le riunioni hanno beneficiato dell'assistenza dalla struttura tecnica di supporto all'OIV.

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 2.2.2 "Promozione della cultura della digitalizzazione presso le imprese" è finalizzato a potenziare le attività di sensibilizzazione, comunicazione, assessment, orientamento nei confronti delle imprese, anche grazie allo sviluppo della rete di collaborazione creata nel triennio 2017/2019 con gli operatori del territorio impegnati in attività in favore della digitalizzazione delle imprese (InnexHub, Associazioni imprenditoriali di categoria, società partecipate camerali impegnate nel campo dell'innovazione, quali CSMT e AQM e la Camera di Commercio di Cremona)

Gli indicatori di risultato, collegati all'obiettivo operativo 2.2.2, misurano l'adesione ad eventi multisettoriali e non, esclusivamente dedicati alla digitalizzazione, promossi direttamente dalla

Camera o da altri attori convenzionati, nonché il numero delle imprese aderenti ai questionari di assessment digitale.

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

Programmi Infocamere

Esempio

Con l'indicatore n. 1 dell'obiettivo operativo 2.4.1 "Comunicazione e formazione alle imprese" viene accertata la % di gradimento di almeno 4 iniziative seminariali rivolte alle imprese dei settori interessati, tese a favorire lo sviluppo della cultura della qualità e della sicurezza del prodotto. Il valore viene accertato sulla base di un questionario somministrato ai partecipanti. Le risposte sono riepilogate in apposito report

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. Imprese le cui informazioni economico-amministrative vengono arricchite/aggiornate con quelle della documentazione inviata al Fascicolo Informatico d'Impresa dal S.u.a.p.

- b. Completamento della configurazione e assegnazione dei 90 pc portatili aziendali e della configurazione delle postazioni virtuali per consentire la mobilità nella sede e al di fuori della sede (smart working)
- c. Monitoraggio attività ad alto rischio inserite nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- d. Aggiornamento e pubblicazione dei contenuti previsti nel 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)?

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 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 2021-2023 in data 19.04.2021

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 "Riorganizzazione procedimento 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. 7 dipendenti);
- Area Promozione e Regolazione del Mercato: occasionalmente n. 2 dipendenti; Servizio Risorse Finanziarie e Strumentali;
- Dirigente, Capo Servizio, Responsabile e personale dell'Ufficio Ragioneria e Controllo di Gestione (n. 9 dipendenti).

L'obiettivo operativo 3.1.3 "Transizione digitale – Nuovo Step" prevede l'impegno del seguente personale: Dirigente, Capo servizio Risorse Finanziarie, Capo Servizio del Personale e tutto il personale dei due servizi per un totale di 20 unità.

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:

Nell'Area Strategica 2.2 sono ricondotti gli obiettivi strategici e operativi attraverso i quali la Camera fornisce alle imprese servizi di qualità, innovativi e di semplificazione dei procedimenti.

La qualità delle iniziative realizzate a supporto delle imprese è monitorata attraverso questionari che rilevano il loro gradimento sulle iniziative seminariali realizzate.

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

Nell'Obiettivo Operativo 2.1.1, l'indicatore 3, prevede che a tutti i partecipanti ai percorsi di formazione a distanza (webinar) 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

Mantenimento dei livelli flessibilità oraria agevolata e di orario personalizzato, aumento contingente contratti 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 e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?

No.

Esempio

nessuno

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, il prof. Valotti

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 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

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

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 2021-2023, 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, il prof. Valotti per analizzare le funzioni camerali e selezionare gli obiettivi da inserire nel Piano della Performance 2021-2023.

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 piano 2021-2023, si sono tenute due riunioni, rispettivamente in data 31 marzo 2021 e 19 aprile 2021, cui ha partecipato anche il Prof. Giovanni Valotti dell'Università Bocconi, incaricato del progetto di riorganizzazione dell'Ente camerale. In occasione di tali incontri l'OIV ha fornito utili indicazioni sul contenuto degli obiettivi e degli indicatori ed ha certificato la 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 Piano della performance, 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

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 2021-2023

7A - Obiettivi strategici

Numero obiettivi strategici totali: 8
Numero obiettivi strategici con indicatori: 8
Numero indicatori totali: 20
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 4 (dicotomici: sì o no)
Numero obiettivi strategici con risorse economico-finanziarie assegnate: 5
Numero obiettivi strategici con risorse umane assegnate: 8
Numero obiettivi strategici assegnati all'Azienda Speciale: 0

7B - Obiettivi operativi

Numero obiettivi operativi: 21 camerali e 3 dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con indicatori: 21 camerali e 3 dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero indicatori totali: 49 per obiettivi camerali e 5 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 6 (dicotomici: sì o no)
Numero obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate: 12 per obiettivi camerali e 3 per obiettivi dell'Azienda speciale Pro Brixia
Numero obiettivi operativi con risorse umane assegnate: 21
Numero obiettivi operativi assegnati all'Azienda Speciale: 3

Brescia, 24 maggio 2021

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