

OIV

**Organismo
indipendente di
valutazione**

**Monitoraggio
sull'assegnazione degli
obiettivi organizzativi e
individuali nel Piano della
performance 2019**

(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	_ _ _ _2	_ _ _ 2_	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	_ _ _ _	_ _ _ _	<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, 7.2.2019

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

OIV

**Organismo
indipendente di
valutazione**

Monitoraggio sull'avvio del Ciclo della *performance 2019*

*(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:

L'obiettivo strategico 3.1 "Gestione efficiente e trasparente delle risorse" declinato, tra gli altri, negli obiettivi operativi:

- a) 3.1.1 "Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa finalizzata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti", che attraverso l'applicabilità della modalità di lavoro a distanza e del lavoro agile, consentono un modello organizzativo dinamico, con una gestione flessibile del personale, in conformità all'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- b) 3.1.4 "Efficientamento energetico", che attraverso miglioramenti strutturali dell'edificio, consente di realizzare risparmi nella spesa per riscaldamento ed elettricità in conformità agli indirizzi previsti nel programma di mandato e dettagliati dalla Giunta con deliberazione n. 44 del 20 dicembre 2015.

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 chiede alle associazioni di categoria presenti sul territorio quali sono le priorità da perseguire nell'anno di riferimento

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 sono prevalentemente orientati a dare attuazione alla legge di riforma del sistema camerale n. 219/2016.

Esempio

Nel piano della performance 2019, all'interno dell'obiettivo strategico 1.1 "Sviluppo delle imprese sul mercato nazionale ed estero" trovano collocazione gli obiettivi che danno attuazione alla legge di riforma del sistema camerale quali:

- obiettivo operativo 1.1.1 "Alternanza Scuola/lavoro – Progetto nazionale di sistema";
- obiettivo operativo 1.1.2 "Impresa 4.0 – Progetto nazionale di sistema"
- obiettivo operativo 1.1.3 "Turismo e attrattività – Progetto nazionale di Sistema" .

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 viene redatto in un momento successivo rispetto al PIRA, e di questo rappresenta un documento sia di maggior dettaglio integrativo degli obiettivi strategici sia operativi. Qualora in corso d'anno emergano ulteriori obiettivi vengono illustrati alla Giunta nella relazione semestrale degli obiettivi e acquisiti nel Piano della Performance che rappresenta anche l'aggiornamento del PIRA.

Esempio

Con riguardo al piano della Performance 2019 si segnala che, rispetto ai PIRA allegati al bilancio preventivo 2019, è stato introdotto il nuovo obiettivo 2.1.3 "Digitalizzazione degli esami degli

agenti di affari in mediazione (fase di avvio)” e sono state apportate alcune modifiche all'obiettivo 2.1.2 aggiungendo le azioni riferite agli “Angeli anti burocrazia (seconda fase)”.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

nessuna

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. Se gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi operativi i target collegati agli indicatori vengono quantificati mediante la valorizzazione aggregata e ponderata dei risultati conseguiti per ogni obiettivo operativo.

Esempio

La formazione dei funzionari Suap e dei funzionari degli Enti coinvolti (Asl, Arpa, ecc.) negli endoprocedimenti connessi all'attività dei Suap, nonché l'interscambio delle informazioni con i Suap, sono misure che consentono di raggiungere l'obiettivo operativo 2.1.4 “Procedimento unificato registro imprese/repertorio economico amministrativo/Suap: terza fase” con un aumento della qualità e della speditezza nelle procedure relative all'esercizio dell'attività d'impresa, nonché una maggiore uniformità di prassi e, insieme agli obiettivi operativi 2.1.1 “La qualità del dato al fine di valorizzare il ruolo del Registro delle Imprese nella regolazione dei rapporti tra imprese grazie alla Pubblicità Commerciale-seconda fase”, 2.1.2 “Sviluppo del fascicolo informatico di impresa (quarta fase) – progetto Attiv-aree Valli@resilienti (fase conclusiva) – Angeli antiburocrazia (seconda fase)” e 2.1.3 “Digitalizzazione degli esami agenti di affari in mediazione (fase di avvio), consentono di raggiungere l'obiettivo strategico 2.1 “Servizi alle imprese, e-government”.

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 controllata dall'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

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

Si

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 2019 il grado di realizzazione degli obiettivi strategici è 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. Si tiene comunque conto dei processi di miglioramento e di sviluppo dell'Ente.

Esempio

Incremento % del numero di imprese iscritte al RASL

Istanze istruite entro due giorni

Monitoraggio dei trend dei consumi: si registreranno i consumi di energia elettrica e termica per la sede camerale rispetto alla media dei consumi nel triennio compiuto: nov 2015 – ott 2018

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)?

Si, 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 2019 in data 21.1.2019

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.

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?

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

Esempio

L'obiettivo 2.2.1 "Sicurezza del prodotto e metrologia legale: ispezioni anche congiunte con altri organismi di controllo – tutela del consumatore mediante la presentazione del monitoraggio dei dati" contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo strategico 2.2 "Regolazione del Mercato"

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

Sì

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 1.1.2 relativo al progetto attuativo dell'Impresa 4.0 è finalizzato a rafforzare e diffondere le competenze in ambito tecnologico e digitale e a orientare le imprese verso le strutture di supporto alla trasformazione digitale e verso i centri di trasferimento tecnologico, nell'ambito del Progetto Nazionale 2017-2019 "Punto Impresa Digitale 4.0" al quale il Consiglio camerale ha deciso di aderire con deliberazione n. 3/C del 23.3.2017.

Gli indicatori di risultato, collegati all'obiettivo operativo 1.1.2, misurano le attività di promozione effettivamente realizzate: la formazione degli operatori camerali e dei Digital Promoter coinvolti nel Progetto PID; i contributi alle imprese mediante "voucher digitali" per il sostegno dei percorsi di innovazione e digitalizzazione; gli eventi e le comunicazioni mirate a sensibilizzare le imprese ed il numero dei partecipanti a tali iniziative, nonché il numero della imprese coinvolte in attività di assessment.

6.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

Sì

Esempio

Database sulla contabilità

Provvedimenti amministrativi

Verbali e documenti ufficiali

Database informatici specifici

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

Programma "XAC"

Elaborazione varie tramite excel e open office-calc

Applicativo "Quality Check" per pratiche del registro imprese

Programmi Infocamere per altri obiettivi

Esempio

L'obiettivo operativo 3.1.5. "Misure di monitoraggio e coordinamento del piano triennale di prevenzione della corruzione con il piano della performance" prevede all'indicatore 1 il monitoraggio del 100% delle attività ad alto rischio corruzione.

Per esempio, il collaudo di ogni singolo articolo bene o servizio avviene puntualmente attraverso il programma XAC come risulta dai Verbali allegati ad ogni Visto di Conformità (che completa la verifica sulla corrispondenza dei prezzi tra fattura e ordine). Ogni collaudo viene verificato da altro funzionario in sede di liquidazione della spesa, prima dell'emissione del mandato di pagamento.

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

Sì

Specificare le più importanti fonti esterne

Banche dati di Infocamere

Esempi

Estrazione degli elenchi delle posizioni aggiornate con l'indicazione di quelle istruite, se necessario accompagnate dalla relazione del Responsabile dell'Ufficio che guida il progetto.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

Nessuna

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

N. pratiche istruite entro 2 giorni

Monitoraggio dei trend dei consumi, con registrazione dei consumi di energia elettrica e termica per la sede camerale rispetto alla media dei consumi nel triennio compiuto, cioè nov 2015 – ott 2018

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

Raffronto tempi medi di evasione delle pratiche, la norma prevede evasione in 5 giorni

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 2019 in data 21.1.2019

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 1.1.1 "Turismo e attrattività" prevede l'impegno del seguente personale: Dirigente, Capo Servizio Regolazione del Mercato e Promozione e tutto il personale dei due servizi per un totale di 25 unità;
- b) L'obiettivo operativo 1.1.1 "Alternanza Scuola lavoro – progetto nazionale di sistema" prevede l'impegno del seguente personale: i due Responsabili del Servizio Promozione e Regolazione del Mercato; il Responsabile dell'Ufficio Promozione Imprese e Territorio, il Responsabile dell'Ufficio Competitività e il Responsabile dell'Ufficio Personale.

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 2.1.1 "La qualità del dato al fine di valorizzare il ruolo del Registro delle Imprese nella regolazione dei rapporti fra imprese grazie alla Pubblicità commerciale – seconda fase", si vuole dare rilevanza al ruolo del Registro Imprese, che è anche la principale attività istituzionale svolta dall'Ente camerale. In questo ambito, con l'indicatore n. 4 si monitora la qualità dell'attività formativa erogata, somministrando ai partecipanti ai corsi un questionario sul gradimento del servizio

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?

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

Corsi per l'utenza e seminari di aggiornamento per funzionari pubblici su attività anagrafiche o promozionali consentono di raccogliere valutazioni 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

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?

Si

Esempi

Vengono organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti e l'OIV 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 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.

Nel corso dell'anno 2018 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 2019

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 e rispetto della tempistica.

Esempio

Nella fase di definizione del piano 2019, si è tenuta una riunione in data 2.10.2018 in occasione della quale l'OIV ha fornito utili indicazioni sul contenuto degli obiettivi e degli indicatori ed ha certificato la valorizzazione degli obiettivi.

E' stato anche implementato, con approvazione espressa dell'OIV in data 21.1.2019, il sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla base di quanto stabilito all'art. 7, comma 1 del D.Lgs, 150/2009, modificato dal D.Lgs. 74/2017.

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*?

Si

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.

Specificare eventuale modello di misurazione

Analisi dei risparmi energetici e definizione delle migliorie da apportare alla struttura

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: Internet 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

Giornata della trasparenza per la presentazione del Bilancio Sociale

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

7 Allegato di sintesi su obiettivi strategici ed operativi presenti nel piano performance 2019

7A - Obiettivi strategici

Numero obiettivi strategici totali: 4
Numero obiettivi strategici con indicatori: tutti gli indicatori derivano dal monitoraggio degli obiettivi operativi nei quali sono declinati gli obiettivi strategici
Numero indicatori totali: //
Numero indicatori privi di formula di calcolo: //
Numero obiettivi strategici con risorse economico-finanziarie assegnate: //
Numero obiettivi strategici con risorse umane assegnate: //
Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali: //

7B - Obiettivi operativi

Numero obiettivi operativi: 13
Numero obiettivi operativi con indicatori: 13
Numero indicatori totali: 48
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 21
Numero obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate: 10
Numero obiettivi operativi con risorse umane assegnate: 13
Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali: //

Brescia, 7 febbraio 2019

F.to Organismo con funzioni analoghe all'OIV

Prof. Claudio Teodori