

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
della Camera di commercio di Modena
Dott. Biagio Caino



**Relazione sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni**

art. 14, co. 4, lett. a, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

18 aprile 2025

1. PREMESSA

Ai sensi dell'art. 14, comma 4 del D.lgs. 150/2009 e successive modifiche, l'Organismo indipendente di valutazione della performance (d'ora in poi OIV) provvede a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e a elaborare una Relazione annuale [...] anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi, al fine di evidenziare criticità e punti di forza, nell'ottica di un ulteriore sviluppo e integrazione.

La presente Relazione fa riferimento al Ciclo della performance 2024 della Camera di Commercio di Modena, tenendo anche conto degli sviluppi già noti e rinvenibili in sede di avvio del ciclo 2025.

Occorre sottolineare in premessa che si tratta della prima Relazione la cui stesura è demandata allo scrivente OIV, che ha assunto l'incarico nell'ottobre 2024. Si è, dunque, ritenuto opportuno effettuare preliminarmente uno sforzo di analisi e armonizzazione di quanto già prodotto in relazione ai cicli precedenti, allo scopo di non determinare una cesura nella "serie storica" e di garantire il più possibile la continuità delle valutazioni; ciò ha richiesto un lavoro a più step, con il quale si è tentata una calibrazione delle evidenze attuali anche in funzione di quelle pregresse.

In coerenza con le prassi adottate negli esercizi precedenti, anche per la Relazione in essere si è fatto riferimento come cornice metodologica alle Linee guida per le Camere di commercio predisposte a marzo 2021 da Unioncamere. Allo stesso modo, sul piano operativo ci si è avvalsi dello strumento di *check-up* («tool di autovalutazione») reso disponibile per tutto il Sistema camerale, che permette di effettuare un *assessment* guidato sullo stato dell'arte del ciclo della performance dei diversi enti sia dal punto di vista del processo sia per quanto riguarda i documenti che da esso originano.

Nel seguito della Relazione verrà presentato dapprima un quadro complessivo degli esiti delle valutazioni effettuate, per poi effettuare dei focus sulle singole fasi del processo e sui documenti, fino a delineare eventuali ipotesi di miglioramento.

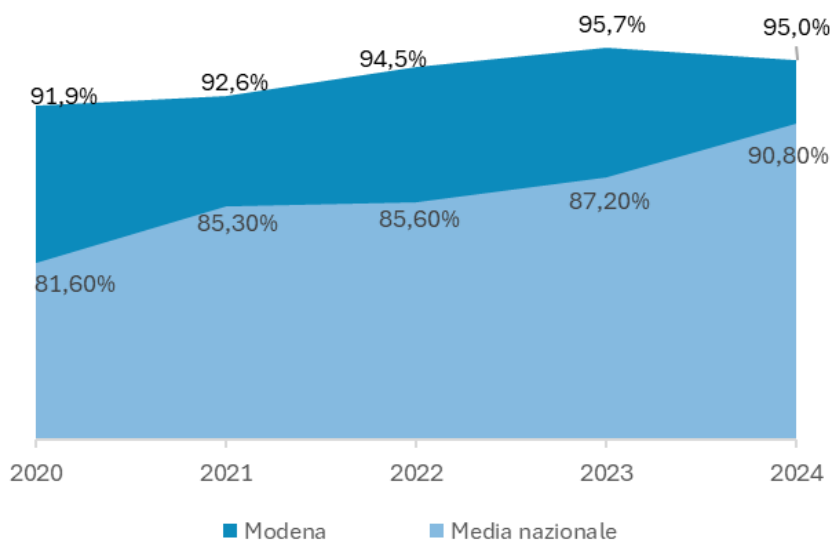
2. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CCIAA DI MODENA

Nel complesso, il Ciclo della performance della Camera di commercio di Modena appare come un sistema maturo e ben implementato, con solide basi metodologiche, una forte attenzione alla conformità normativa e adeguata efficacia delle diverse fasi del ciclo della performance.

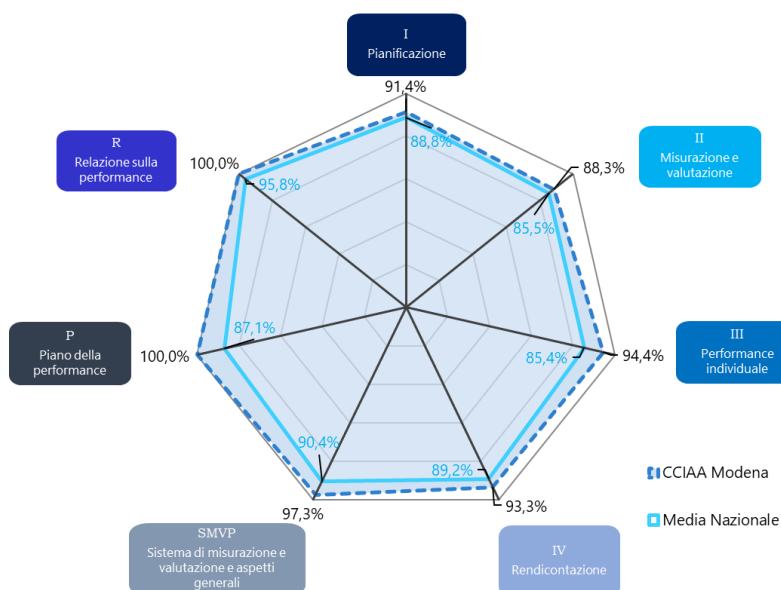
Siamo in presenza di un processo strutturato, che vede una buona partecipazione delle diverse componenti ed è in grado di coprire tutti gli aspetti cruciali del performance management dell'ente.

I documenti, tutti elaborati nel rispetto delle tempistiche previste, sono organici e si caratterizzano per la correttezza dei contenuti, per la chiarezza espositiva, oltre che per la già citata coerenza con disposizioni normative e linee guida.





Il punteggio medio complessivo del tool di autovalutazione si attesta al 95%, al di sopra del dato medio nazionale delle altre CCIAA (quest'ultima è ancora un dato provvisorio, avendo completato la rilevazione solo 8 Camere alla data della presente Relazione).



Anche i singoli item del tool di valutazione (fasi e documenti) confermano la valutazione positiva: in particolare, PIAO e Relazione sulla performance raggiungono il punteggio massimo, che non presenta molti altri margini di miglioramento, mentre la fase più suscettibile di *upgrade* è quella di misurazione e valutazione.



3. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

ITEM DI VALUTAZIONE	PUNTEGGI		CONFRONTO
	CCIAA MODENA (ciclo 2024)	MEDIA NAZIONALE (ciclo 2024)	
I Pianificazione	91,4%	88,8%	
II Misurazione e valutazione	88,3%	85,5%	
III Performance individuale	94,4%	85,4%	
IV Rendicontazione	93,3%	89,2%	

➔ 3.1 – PIANIFICAZIONE

L'individuazione di obiettivi, indicatori e target nell'ambito della fase di pianificazione avviene attraverso flussi bidirezionali di confronto tra i vertici e gli uffici, garantendo in tal modo che siano adeguatamente recepiti gli input provenienti dai depositari della governance camerale ma che siano al contempo commisurati rispetto alle effettive possibilità degli uffici e alla loro conoscenza dettagliata delle dinamiche operative.

Per alimentarla, si tiene conto di diversi elementi cruciali (analisi di contesto interno ed esterno, analisi dei bisogni dell'utenza, reportistica pregressa, *benchmarking* rispetto ai valori di riferimento del sistema camerale). Gli obiettivi e i relativi indicatori sono misurabili, con target puntuali e generalmente di tipo quantitativo.

La definizione di obiettivi, indicatori e target è ritenuta sufficientemente "sfidante", anche se per alcuni specifici ambiti è ancora possibile un'ulteriore riflessione per capire se aggiustare il tiro in sede di fissazione dei valori attesi (target).

Focus Analisi serie storica KPI 2020-24

Allo scopo di approfondire e suffragare tale aspetto dell'analisi – la presenza di obiettivi sfidanti ovvero la sussistenza di eventuali fenomeni del cd *overshooting* – è stata effettuata un'analisi sulle serie storiche per 28 indicatori caratterizzati da sufficiente profondità cronologica (presenza di dati nel quinquennio 2020-24).

L'analisi, che si allega alla presente Relazione sul funzionamento, ha permesso di concludere per questi indicatori "ricorrenti" non presentano situazioni generalizzate di valori consuntivi esageratamente al di sopra dei rispettivi target o casi in cui questi ultimi vengono fissati nettamente sotto il valore storico.

Nella definizione dell'impianto strategico, viene perseguita la continuità degli obiettivi di medio-lungo periodo connaturati alla *mission* dell'ente e declinati nel programma di mandato, provvedendo a innestare le necessarie innovazioni, lì dove richiesto dalle evoluzioni del contesto.

Agli obiettivi strategici triennali sono generalmente associati indicatori di natura “multidimensionale” ossia afferenti alle diverse dimensioni della performance, quali efficacia, efficienza, qualità, ecc., arrivando anche a individuare in taluni casi dei veri e propri KPI di “impatto”.

Viene assicurato un adeguato collegamento tra il livello strategico e quello operativo della pianificazione. Per quest’ultimo, che riguarda più da vicino la tecnostruttura, si fa ampio ricorso a obiettivi trasversali, ai quali concorrono più unità organizzative.

► 3.2 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Le modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure che alimentano indicatori e obiettivi sono strutturate e affidabili: la loro raccolta avviene in base a un flusso organizzato di rilevazione e validazione, supportato da una piattaforma informatica che ne guida l'acquisizione e consente la digitalizzazione del processo. Laddove possibile, si utilizzano fonti "certificate", estraendo in maniera oggettiva le informazioni dagli applicativi gestionali e da Banche dati.

Nel rispetto delle tempistiche stabilite nel SMVP, viene realizzato un monitoraggio infrannuale, le cui risultanze vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati, oltre alla misurazione consuntiva finale.

Esiste una distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione. Quest’ultima si concretizza nell’analisi dell’andamento degli obiettivi grazie all’apposita reportistica e vede coinvolti diversi soggetti a vario titolo (Segretario generale, Dirigenti, E.Q., OIV e Giunta).

► 3.3 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

La determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale prevede un sistema ponderale, che assegna alle categorie più elevate un peso relativamente crescente ai “risultati” rispetto ai “comportamenti”.

All’avvio del ciclo e a seguito dell’approvazione del PIAO, viene assicurata un’adeguata comunicazione al personale delle aspettative rispetto alle priorità dell’ente a cui deve contribuire:

- con l’ausilio di prospetti riepilogativi che riportano gli obiettivi su cui si concentrerà lo sforzo dell’Unità organizzativa di appartenenza;
- tramite un colloquio iniziale, in occasione della consegna delle schede individuali

In corso d’anno, è previsto un colloquio intermedio in caso di particolari criticità e, dopo la fine dell’esercizio, un colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance espressa dal dipendente.

➔ 3.4 – RENDICONTAZIONE

Le modalità di realizzazione del reporting sono ben definite e gestite con un elevato livello di coerenza rispetto agli adempimenti previsti in tal senso dalle varie fonti normative.

I vari documenti di rendicontazione – Relazione sulla performance in primis, ma anche Report sul Controllo strategico e la Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli – sono elaborati, approvati e pubblicati entro i termini previsti, riportando tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia.

L'ente dimostra tempestività ed efficacia nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema, provvedendo a effettuare le rilevazioni rispettando le scadenze previste.

4. ANALISI DEI DOCUMENTI

ITEM DI VALUTAZIONE	PUNTEGGI		CONFRONTO
	CCIAA MODENA (ciclo 2024)	MEDIA NAZIONALE (ciclo 2024)	
SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	97,3%	90,4%	
PIAO	100,0%	87,1%	
Relazione sulla performance	100,0%	95,8%	

➔ 4.1 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP)

Il SMVP, elaborato secondo i dettami delle Linee guida Unioncamere, è oggetto di continua manutenzione e affidamento, provvedendo a verificarne la tenuta all'avvio di ogni ciclo di pianificazione e ad apportare le modifiche necessarie a seguito del confronto con l'OIV. Quest'ultimo, nell'ambito del Ciclo della performance della Camera di Modena, è chiamato non solo a verificare la rispondenza in termini di *compliance* ma anche a svolgere un ruolo consultivo e di impulso nelle diverse fasi di svolgimento del processo, che viene presidiato dall'ente con un adeguato impegno e un congruo *effort* di risorse rispetto ai vincoli di organico.

Nel merito, il SMVP è esaustivo e organico, delineando chiaramente gli elementi essenziali per un corretto funzionamento del ciclo, come ad esempio:

- la periodicità del monitoraggio infrannuale della performance.
- l'indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa.
- i livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori.

- i pesi assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti).
- le scale di valutazione dei comportamenti.

➔ 4.2 – PIAO

Anche il PIAO è stato approvato e pubblicato entro il termine previsto, includendo tutti gli aspetti previsti dal D.L. 80/2021, (obiettivi strategici di “valore pubblico”, performance operativa, rischi corruttivi e trasparenza, parità di genere, semplificazione delle procedure, fabbisogni del personale e formativi, organizzazione del lavoro agile). La sua stesura è frutto del lavoro di un team trasversale, in grado di presidiare i diversi temi e di promuoverne il necessario coordinamento.

Per quanto riguarda in dettaglio le sezioni più direttamente riconducibili al ciclo della performance, si può notare:

- la presenza di tutti gli elementi informativi necessari per qualificare correttamente gli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target);
- l'indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi;
- un approccio selettivo, con un numero sufficientemente contenuto di obiettivi, che garantisce fruibilità del documento e focalizzazione sulle priorità.

➔ 4.3 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance viene annualmente approvata e pubblicata entro il 30 giugno, lasciando un congruo intervallo di tempo a disposizione dell'OIV per la validazione. È redatta in coerenza con le indicazioni fornite dalle Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

Nel merito dei suoi contenuti:

- l'analisi del contesto è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno influenzato l'operatività dell'ente e il raggiungimento degli obiettivi;
- viene riportata un'efficace sintesi dei principali risultati raggiunti e sono esaustivamente rendicontati tutti gli obiettivi, sia strategici che operativi;
- è possibile apprezzare, laddove necessario, gli esiti della fase di valutazione a corredo di quanto emerso da quella di misurazione, prevedendo anche commenti esplicativi circa gli eventuali scostamenti significativi rispetto agli obiettivi prefissati.

5. IPOTESI DI MIGLIORAMENTO

Trattandosi di un Ciclo della performance completo ed evoluto, i margini effettivi di miglioramento, in realtà, possono essere rinvenuti unicamente sulla frontiera dell'innovazione.

Le opportunità di affinamento e ulteriore evoluzione del sistema vertono fundamentalmente su quattro piste di lavoro, su cui eventualmente intervenire impostando una riflessione e un piano d'azione anche con una prospettiva pluriennale:

- maggiore condivisione della pianificazione
- utilizzo strategico della performance individuale
- strumenti e canali innovativi
- potenziamento della valutazione partecipativa

MAGGIORE CONDIVISIONE DELLA PIANIFICAZIONE



Attuare interventi per migliorare la condivisione con il personale, anche attraverso azioni formative e di coaching nei confronti dei responsabili delle unità organizzative, incaricati di veicolare le priorità dell'ente ai dipendenti camerati



- Coinvolgimento della struttura a tutti i livelli
- Favorire una più efficace implementazione degli obiettivi

UTILIZZO STRATEGICO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE



Utilizzo degli esiti della valutazione della performance individuale per impostare percorsi che vadano al di là della mera erogazione della premialità, puntando a strutturare percorsi di crescita professionale, da collegare anche con le esigenze e i piani formativi, e a raccogliere elementi per lo sviluppo organizzativo



- Sviluppo del personale
- Ottimizzazione dei processi ed equilibrio nell'assetto e dimensionamento delle unità organizzative, nel rispetto delle vocazioni e caratteristiche professionali dei dipendenti

STRUMENTI E CANALI INNOVATIVI



Avviare un percorso sperimentale per ideare strumenti e canali da realizzare grazie alle nuove tecnologie e tecniche di comunicazione (es. infografiche, dashboard interattive per visualizzazioni dinamiche e accessibili dei dati di performance, anche on-line, video e presentazioni multimediali per spiegare i risultati in modo coinvolgente, ecc.)



- Rendere i risultati della performance più accessibili e comprensibili per il pubblico esterno.
- Raggiungere nuovi target di interlocutori e facilitare l'interazione

SVILUPPO DELLA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA



Potenziare e perfezionare il modello di valutazione partecipativa definito nel SMVP, implementando meccanismi di feedback da parte degli stakeholder (a partire innanzitutto dalle organizzazioni rappresentate nel Consiglio camerale): incontri e focus dedicati, fino ad arrivare a definire in una prospettiva pluriennale un piano di *engagement* che preveda spazi fisici e virtuali per il dialogo (forum di discussione), spazi e applicazioni on-line per consultare e condividere i risultati



- Aumento della trasparenza
- Dimostrare responsabilità verso la comunità degli stakeholder attraverso la condivisione aperta dei risultati
- Raccogliere feedback preziosi per migliorare i futuri cicli di pianificazione e valutazione

Organismo Indipendente di Valutazione
in composizione monocratica

Dott. Biagio Caino



Biagio Caino
22.04.2025
15:46:54
GMT+02:00



CAMERA DI COMMERCIO
MODENA

Analisi serie storica

KPI 2020-24

a cura dell'OIV (Biagio Caino)

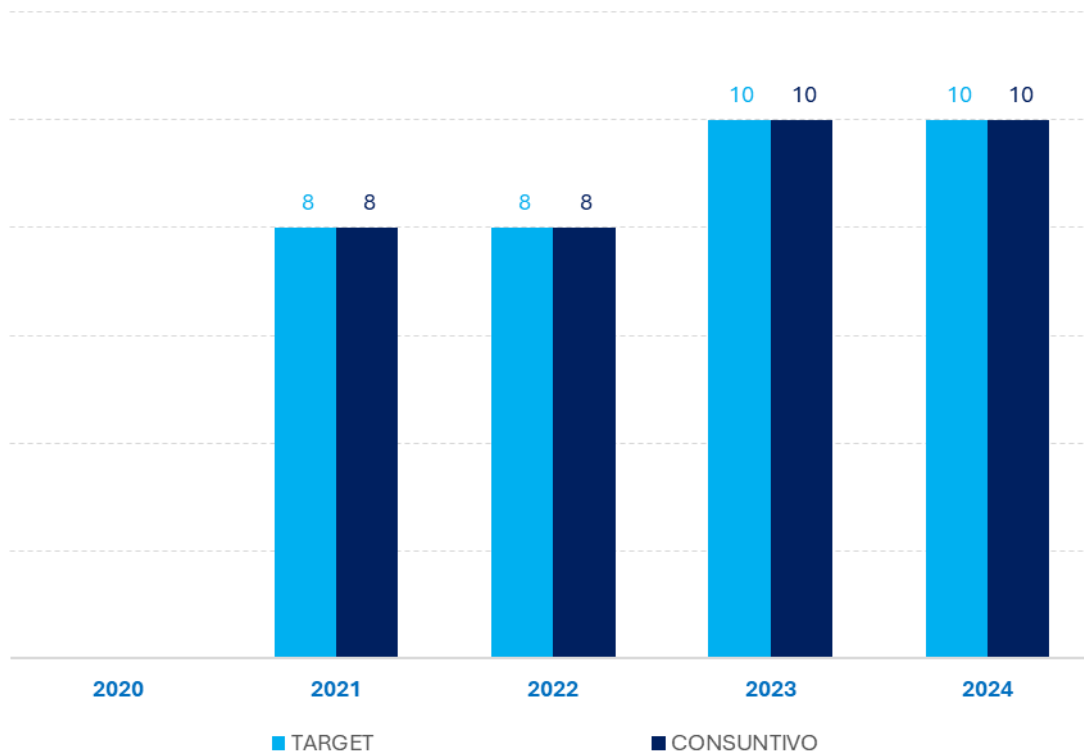
KPI Digitalizzazione del fascicolo personale dei dipendenti

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
#N/D	8	8	10	10

Consuntivo

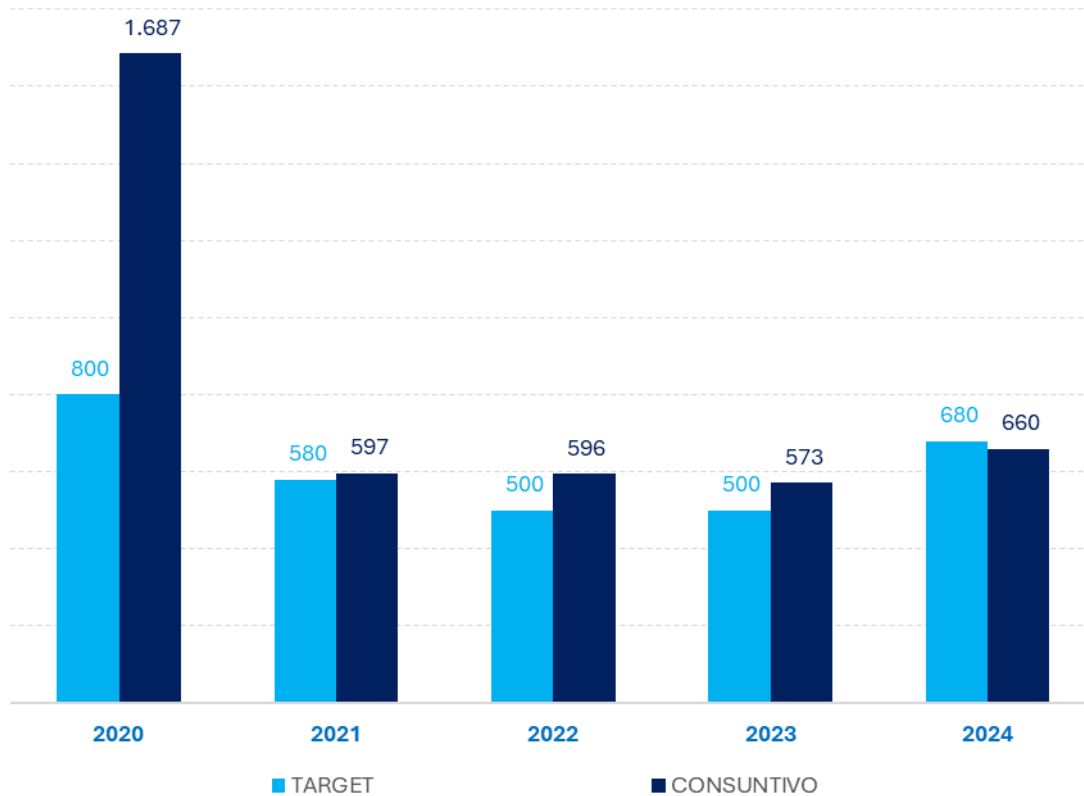
2020	2021	2022	2023	2024
#N/D	8	8	10	10



Controlli a campione effettuati sulle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà (al netto di quelle del Registro Imprese) ed eventuali controlli specifici effettuati in fase istruttoria

Target >=				
2020	2021	2022	2023	2024
800	580	500	500	680

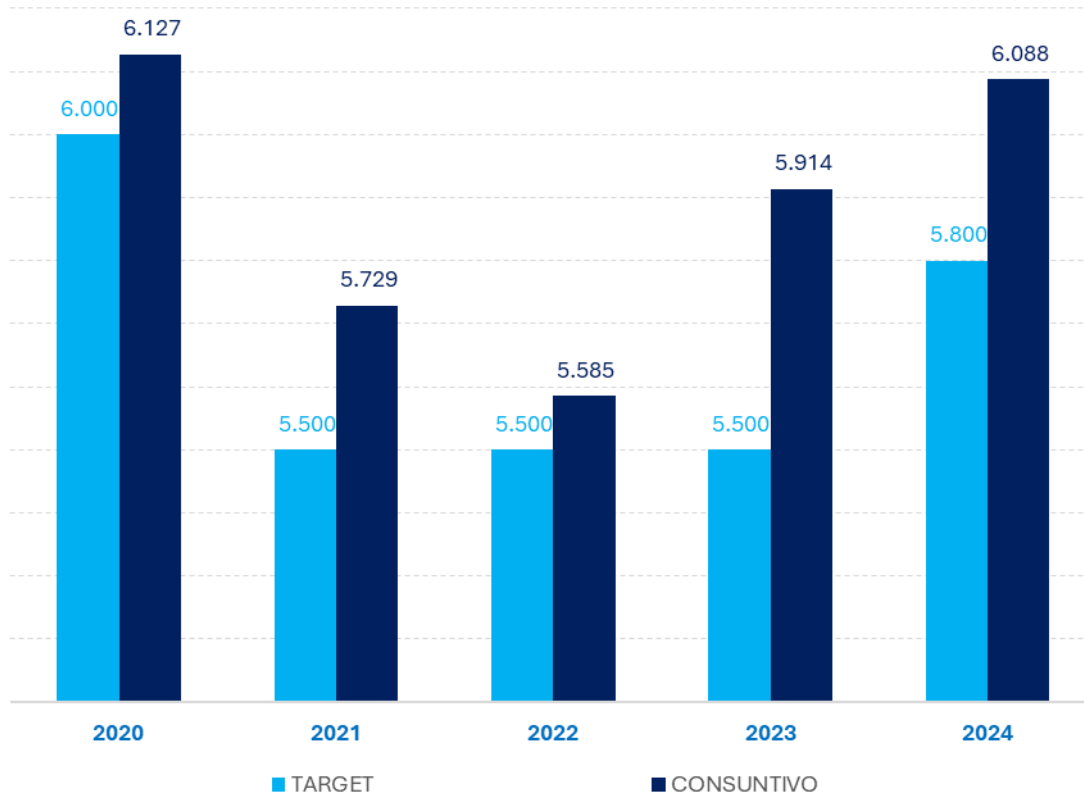
Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
1.687	597	596	573	660



Controlli effettuati sul possesso dei requisiti delle posizioni iscritte nel RI e sulle dichiarazioni sostitutive di atto notorio presentate al RI

Target	>=				
	2020	2021	2022	2023	2024
	6.000	5.500	5.500	5.500	5.800

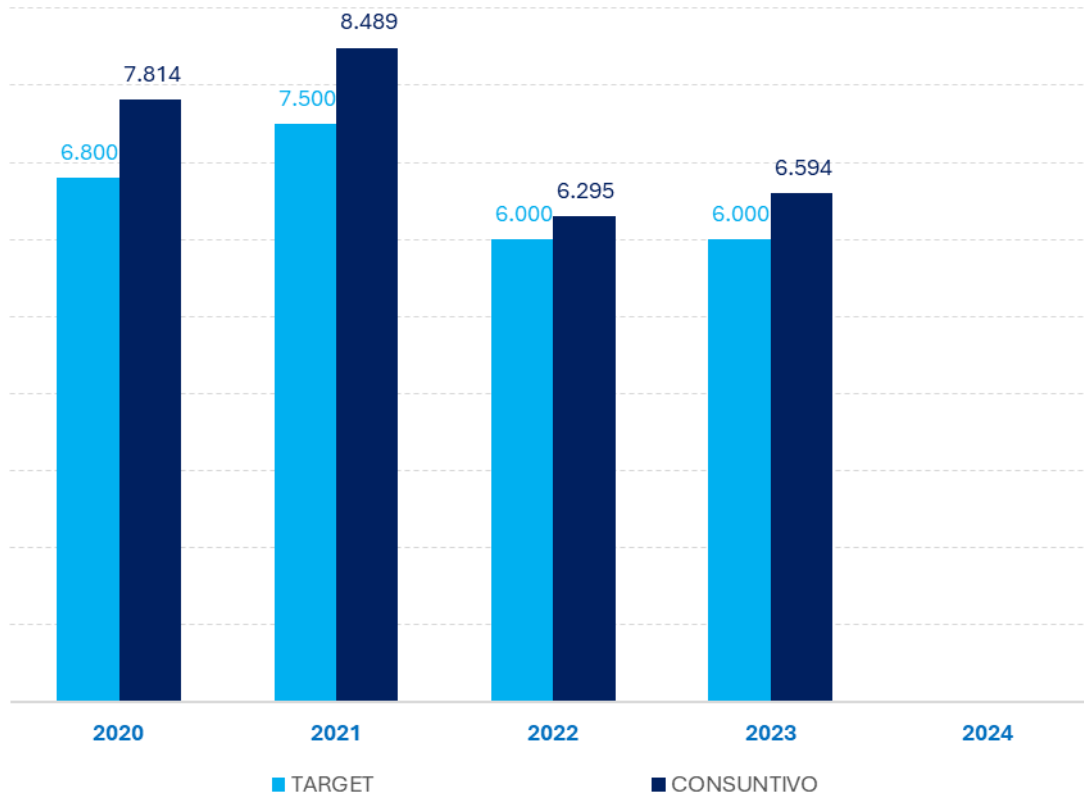
Consuntivo	2020	2021	2022	2023	2024
	6.127	5.729	5.585	5.914	6.088



Controlli sulle autocertificazioni presentate all'Ente, sul possesso dei requisiti e sulla qualità (o congruità) dei dati delle posizioni

Target >=				
2020	2021	2022	2023	2024
6.800	7.500	6.000	6.000	#N/D

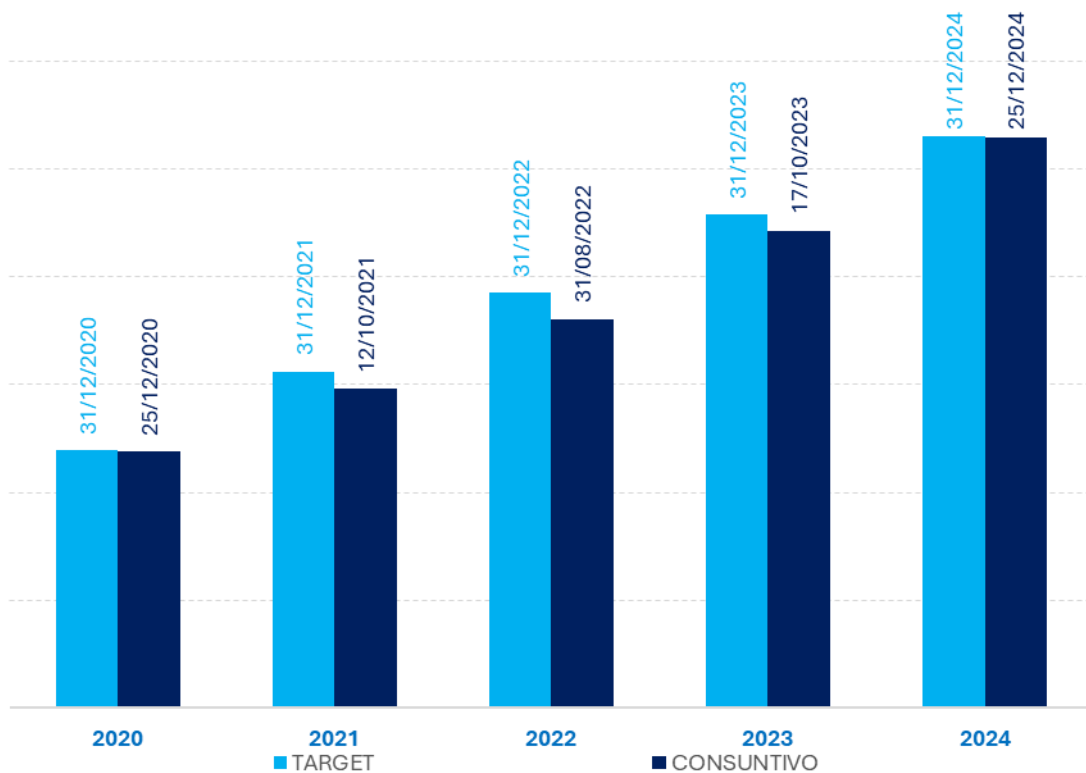
Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
7.814	8.489	6.295	6.594	#N/D



KPI Emissione Ruolo Diritto Annuale anno (n-3) entro la data

Target		Entro			
2020	2021	2022	2023	2024	
31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	

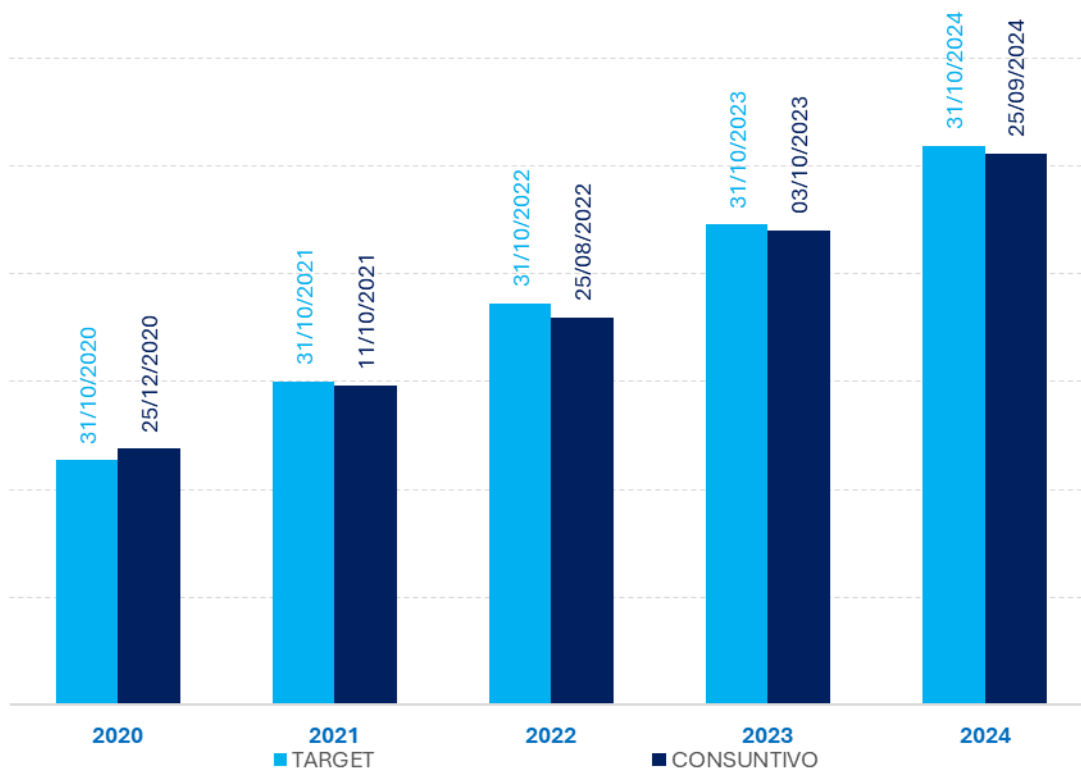
Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
25.12.2020	12.10.2021	31.08.2022	17.10.2023	25.12.2024



KPI Emissione Ruolo sanzioni anno (n-3) entro la data

Target		Entro			
2020	2021	2022	2023	2024	
31/10/2020	31/10/2021	31/10/2022	31/10/2023	31/10/2024	

Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
44.190	11.10.2021	25.08.2022	03.10.2023	25.09.2024



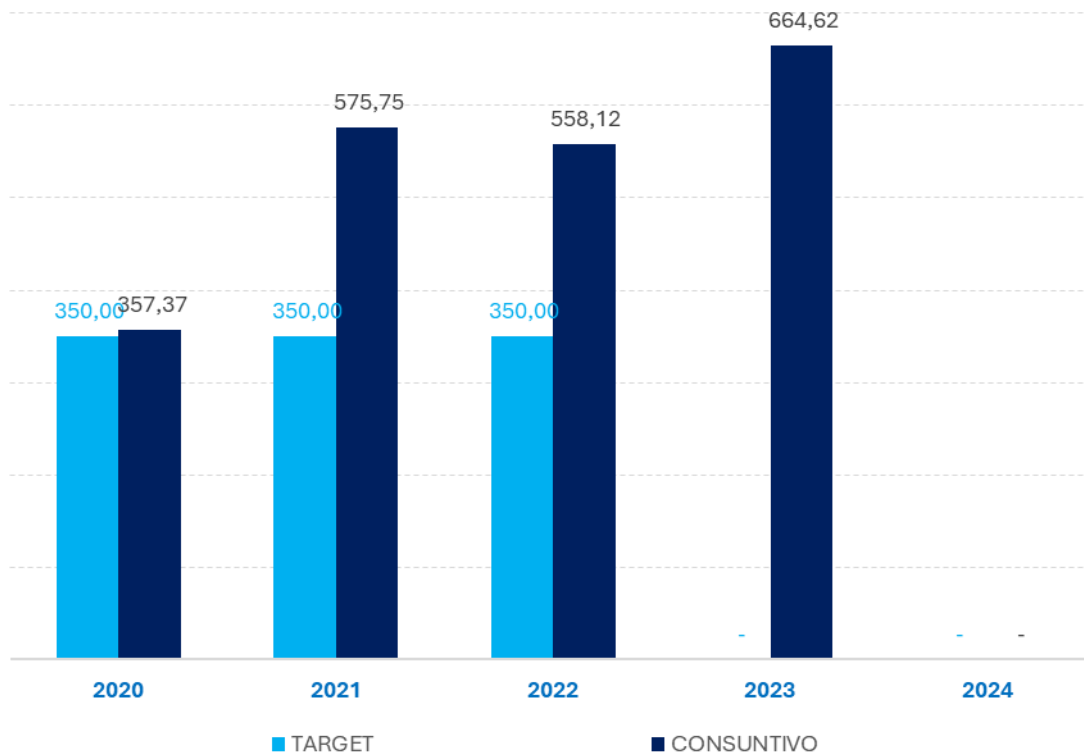
KPI Indice di Liquidità (quick ratio)

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
350,00	350,00	350,00	-	-

Consuntivo

2020	2021	2022	2023	2024
357,37	575,75	558,12	664,62	-



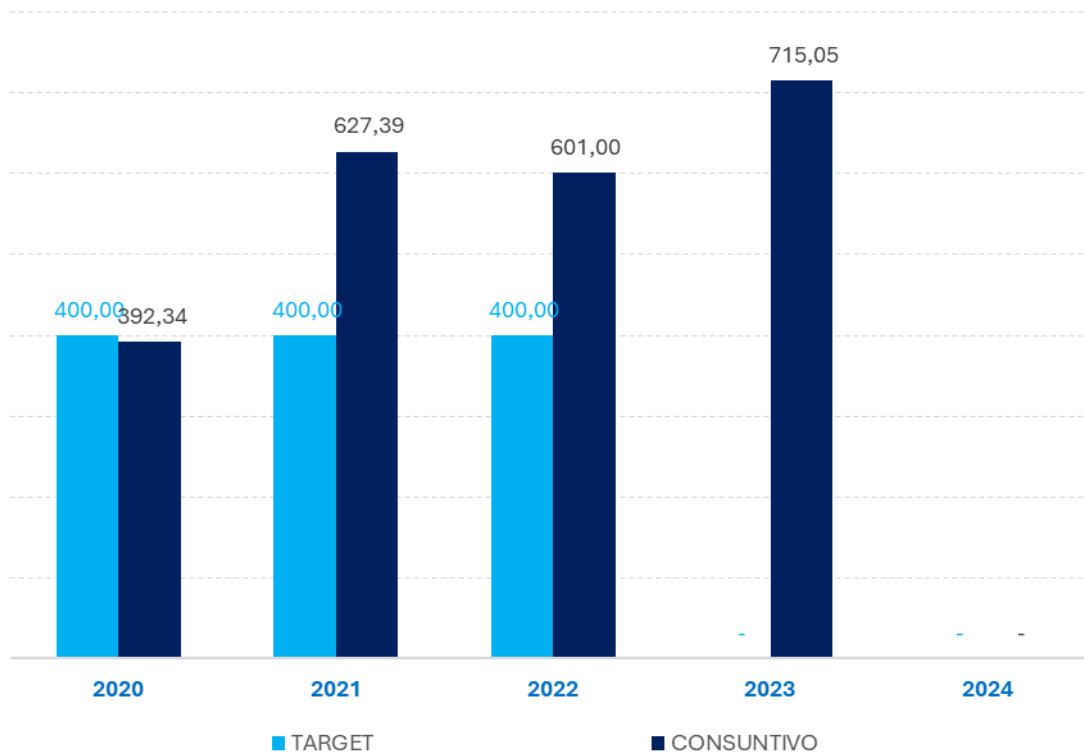
KPI Margine di Struttura finanziaria

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
400,00	400,00	400,00	-	-

Consuntivo

2020	2021	2022	2023	2024
392,34	627,39	601,00	715,05	-



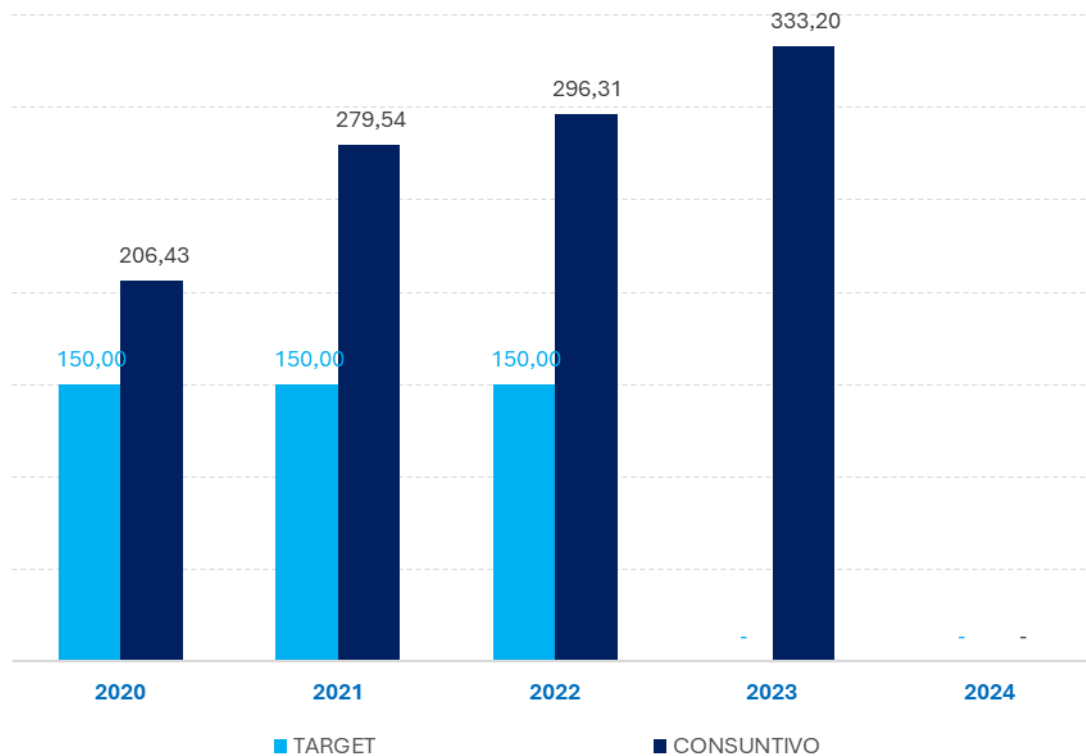
KPI Indice di struttura primario

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
150,00	150,00	150,00	-	-

Consuntivo

2020	2021	2022	2023	2024
206,43	279,54	296,31	333,20	-



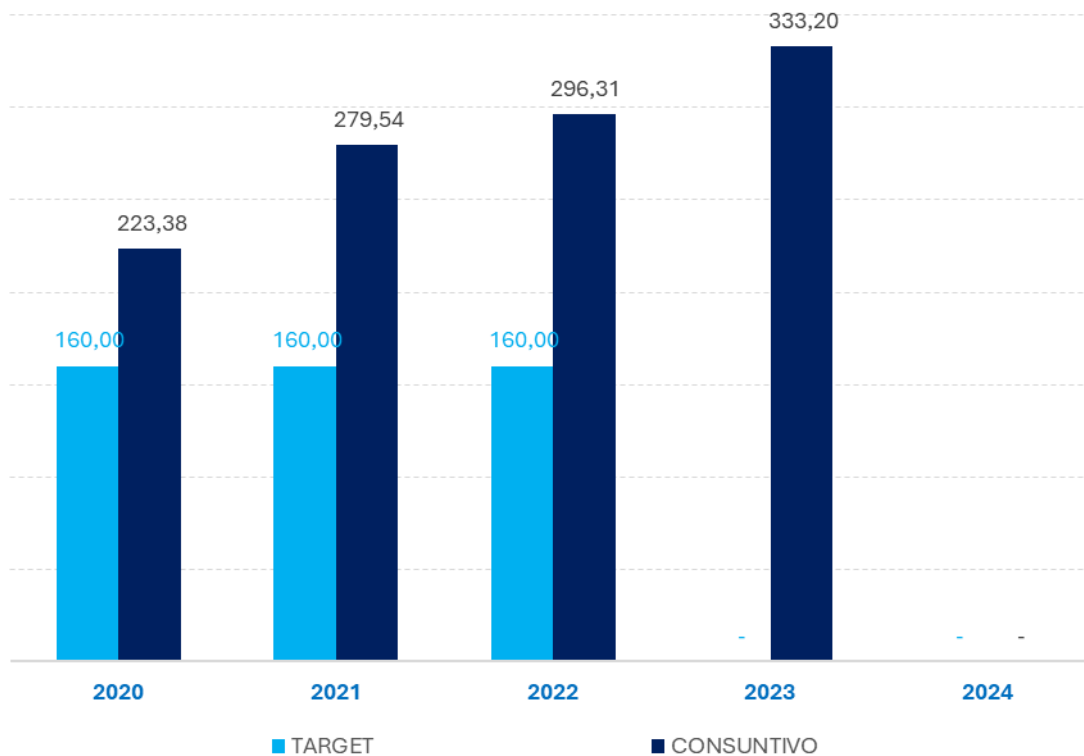
KPI Indice di struttura secondario

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
160,00	160,00	160,00	-	-

Consuntivo

2020	2021	2022	2023	2024
223,38	279,54	296,31	333,20	-



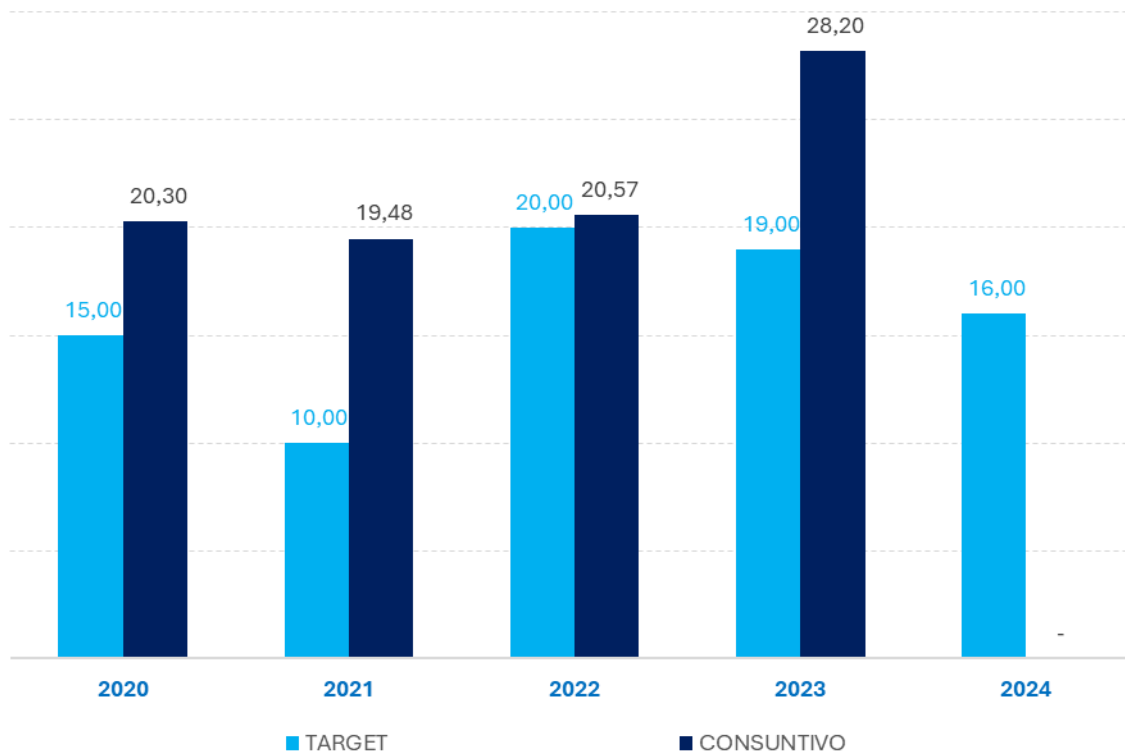
KPI Indice equilibrio strutturale

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
15,00	10,00	20,00	19,00	16,00

Consuntivo

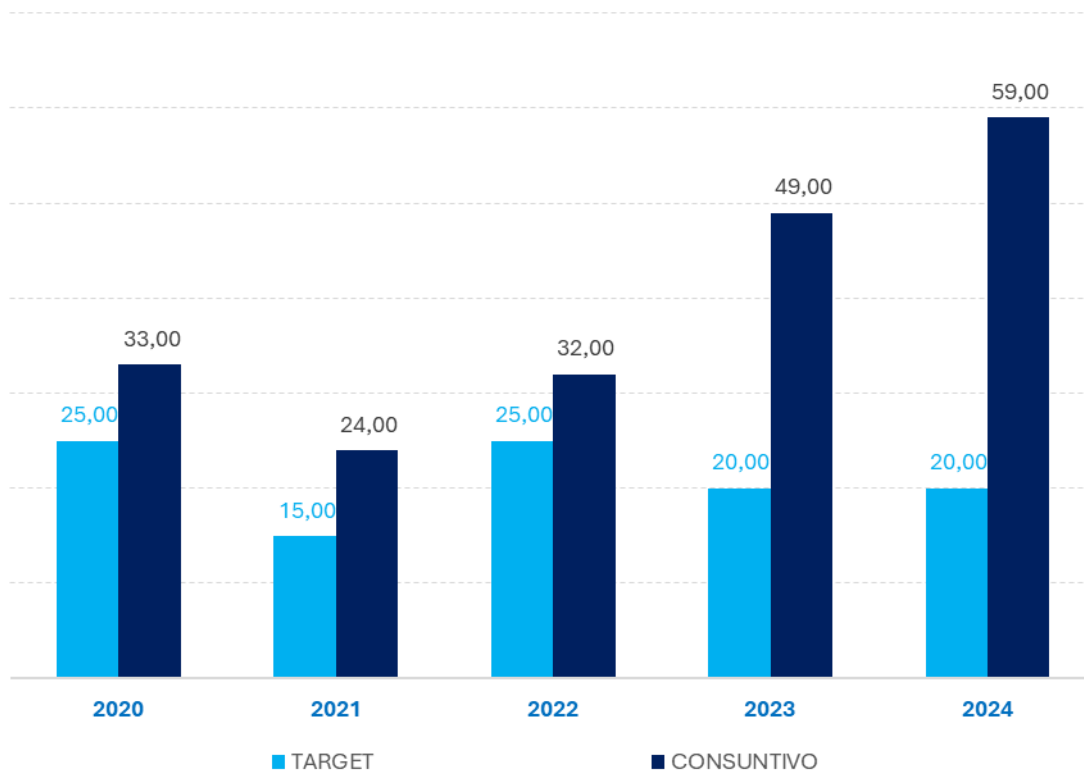
2020	2021	2022	2023	2024
20,30	19,48	20,57	28,20	-



Iniziative di promozione dei prodotti a marchio collettivo (come Tradizione e sapori) o IGP (Ciliegia di Vignola)

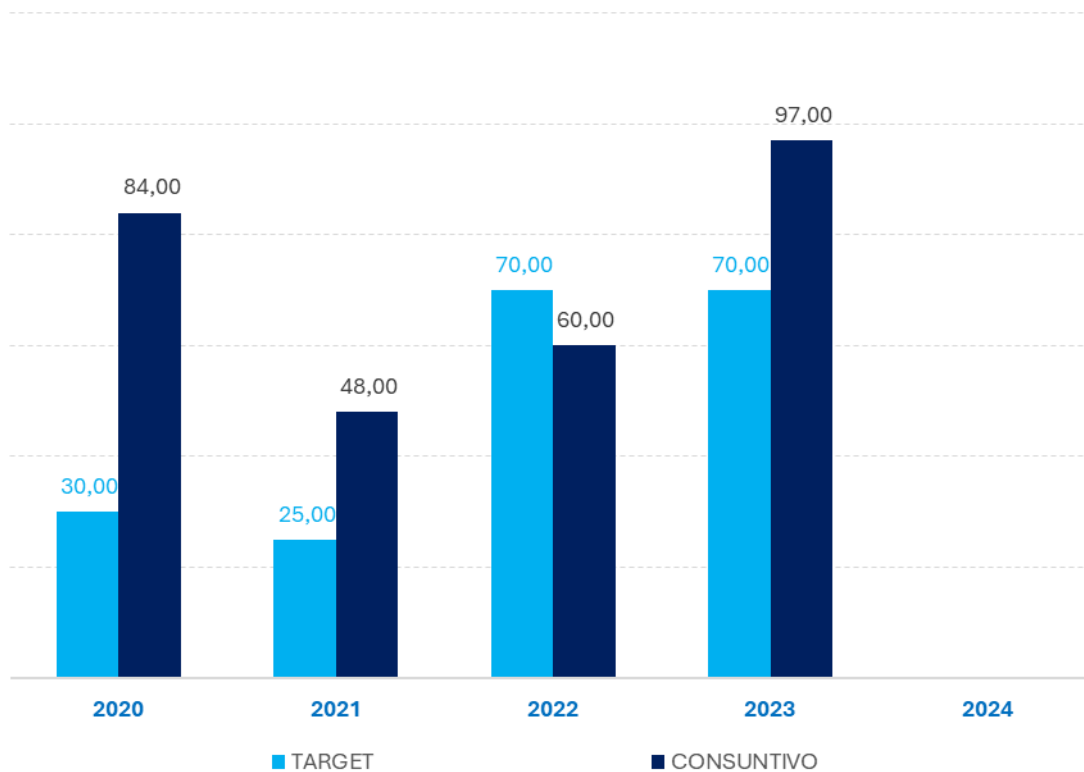
Target	>=				
	2020	2021	2022	2023	2024
	25,00	15,00	25,00	20,00	20,00

Consuntivo	2020	2021	2022	2023	2024
	33,00	24,00	32,00	49,00	59,00



Target >=				
2020	2021	2022	2023	2024
30,00	25,00	70,00	70,00	#N/D

Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
84,00	48,00	60,00	97,00	#N/D



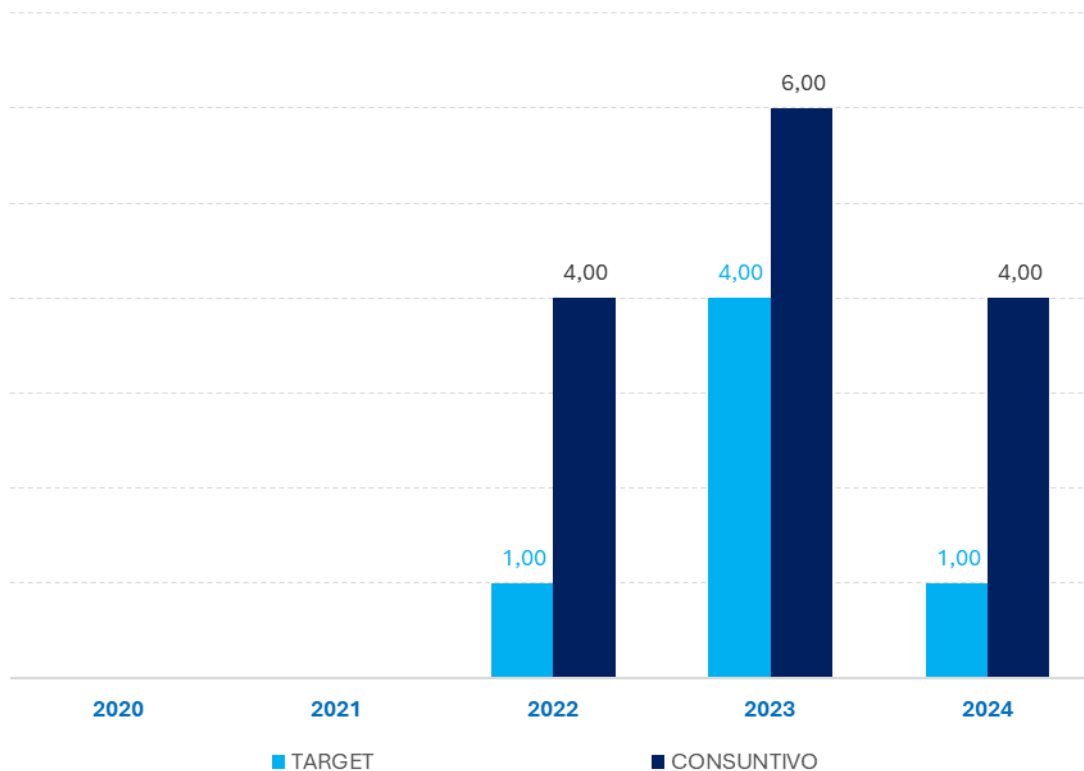
KPI N. iniziative di valorizzazione/promozione dell'offerta turistica e/o culturale del territorio

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
#N/D	#N/D	1,00	4,00	1,00

Consuntivo

2020	2021	2022	2023	2024
#N/D	#N/D	4,00	6,00	4,00



Numero delle Istituzioni e degli altri soggetti coinvolti dalla Camera di Commercio per azioni comuni nell'ambito dello sviluppo delle infrastrutture

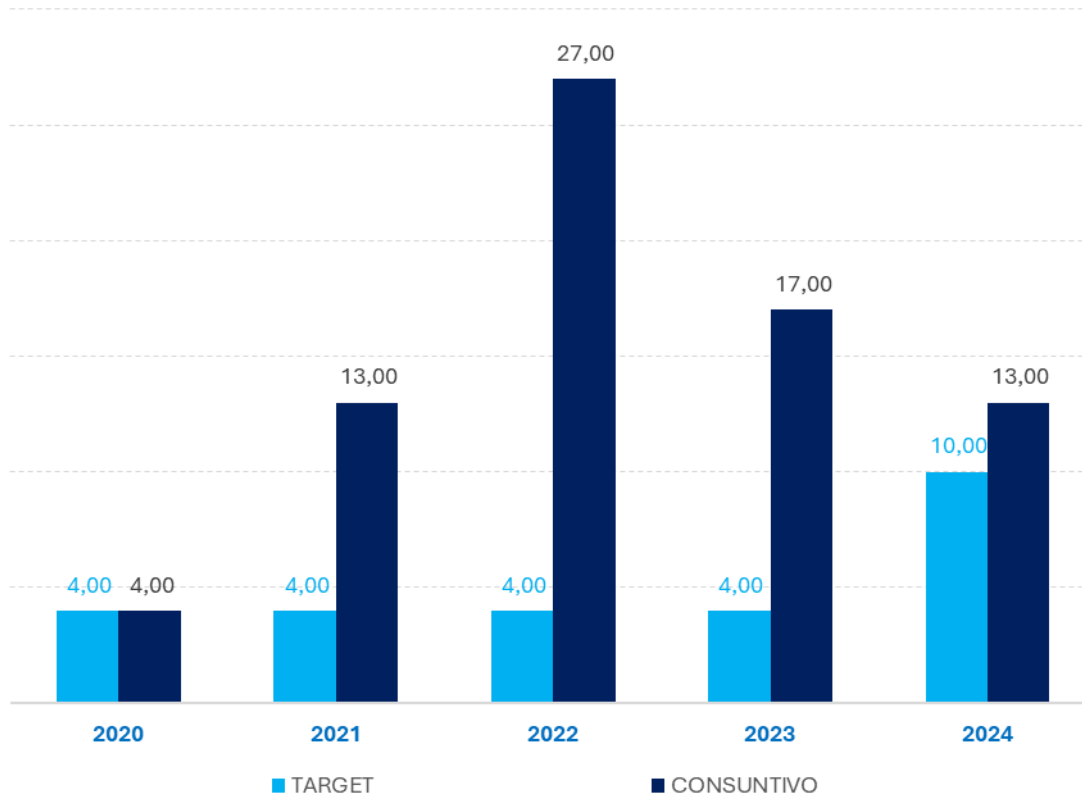
Target

>=

2020	2021	2022	2023	2024
4,00	4,00	4,00	4,00	10,00

Consuntivo

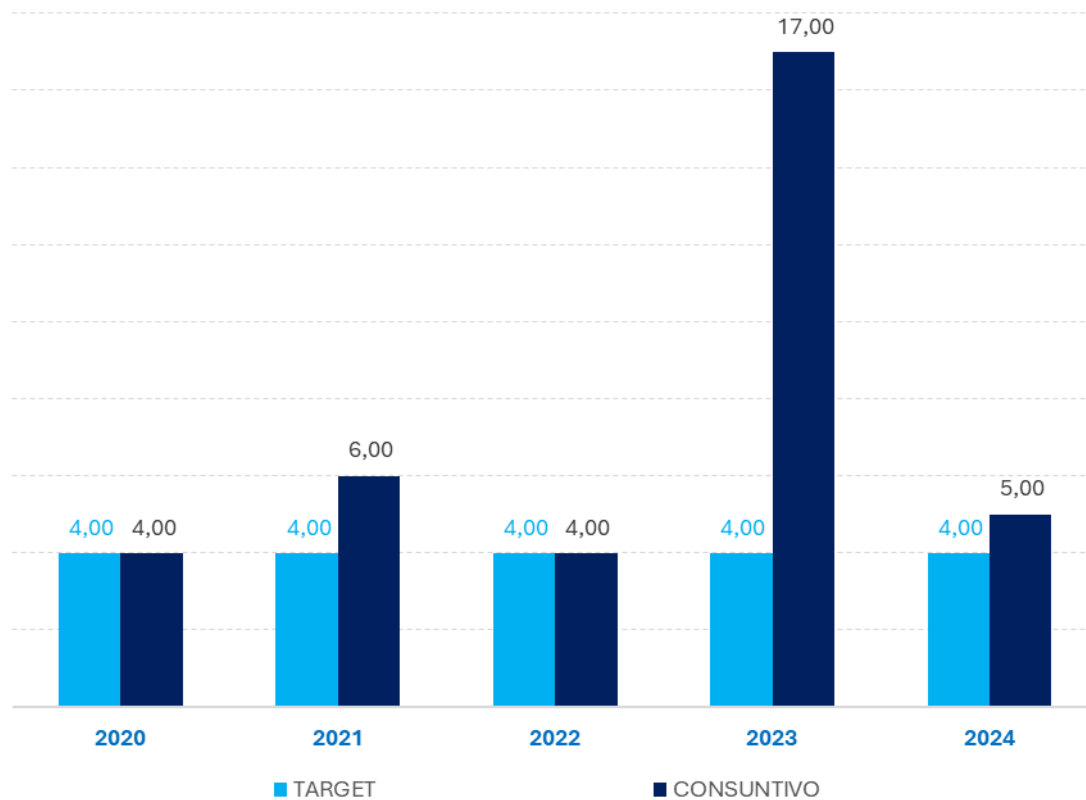
2020	2021	2022	2023	2024
4,00	13,00	27,00	17,00	13,00



Numero delle Istituzioni e degli altri soggetti coinvolti dalla Camera di Commercio per azioni comuni nell'ambito dello sviluppo delle infrastrutture del territorio

Target		>=			
2020	2021	2022	2023	2024	
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	

Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
4,00	6,00	4,00	17,00	5,00



KPI

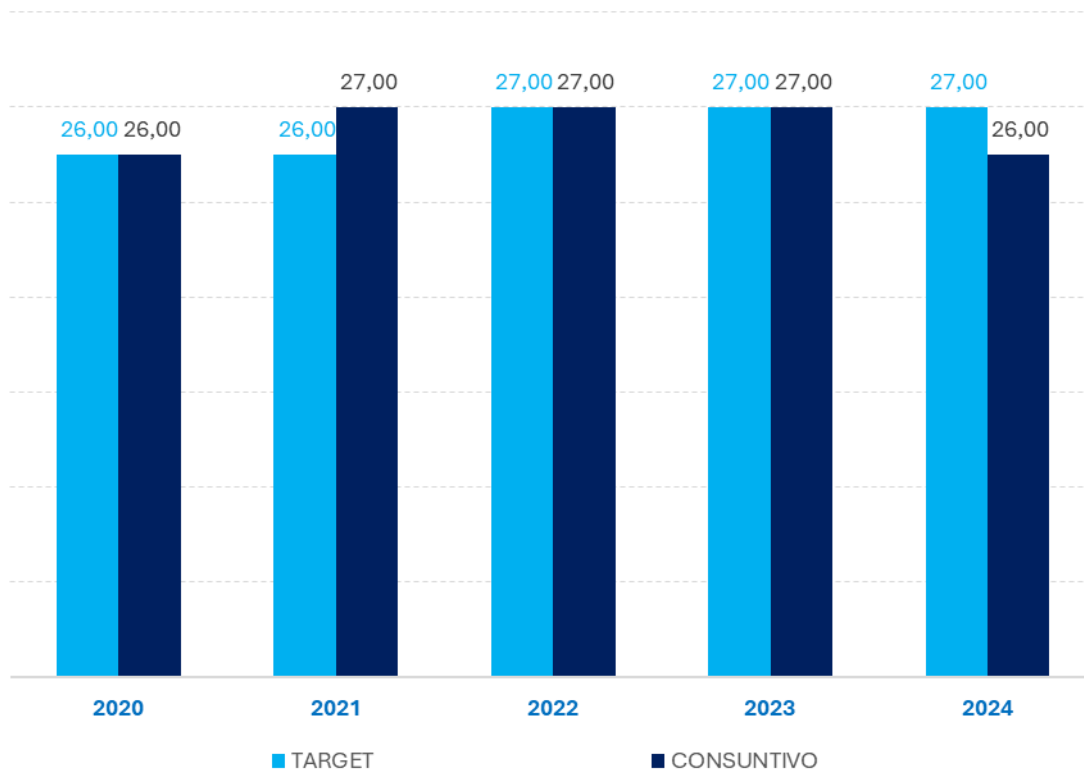
Numero prodotti certificati dal marchio collettivo camerale Tradizione e Sapori

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
26,00	26,00	27,00	27,00	27,00

Consuntivo

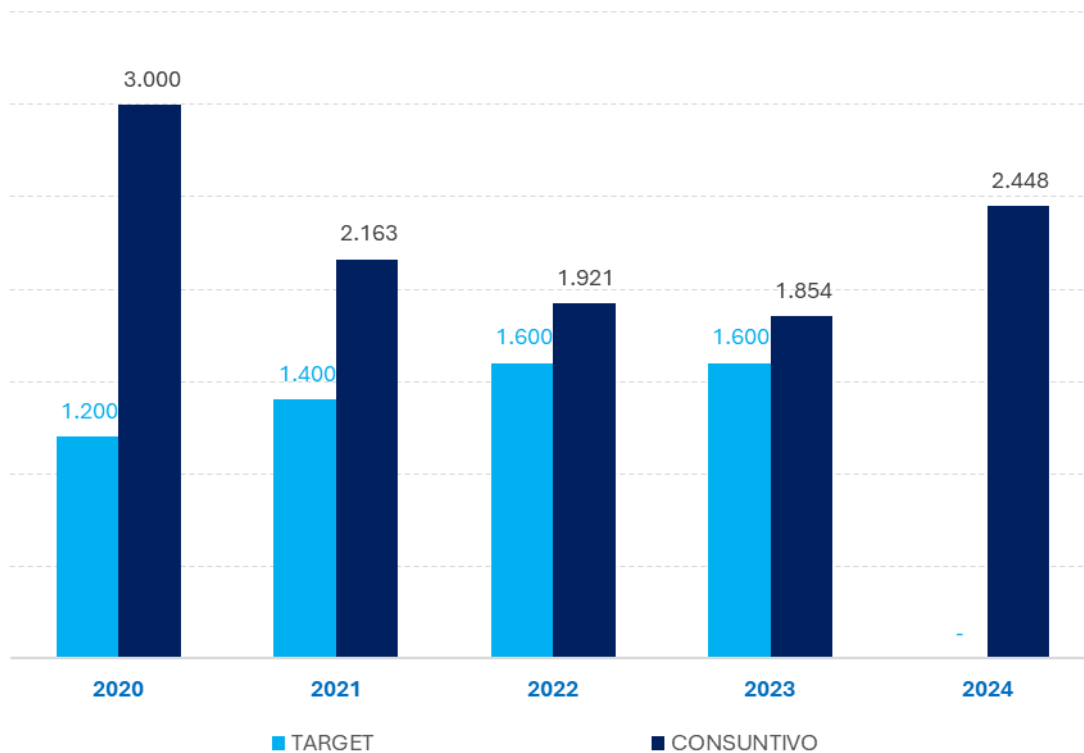
2020	2021	2022	2023	2024
26,00	27,00	27,00	27,00	26,00



KPI Partecipanti alla Settimana della bioarchitettura

Target		>=			
2020	2021	2022	2023	2024	
1.200	1.400	1.600	1.600	-	

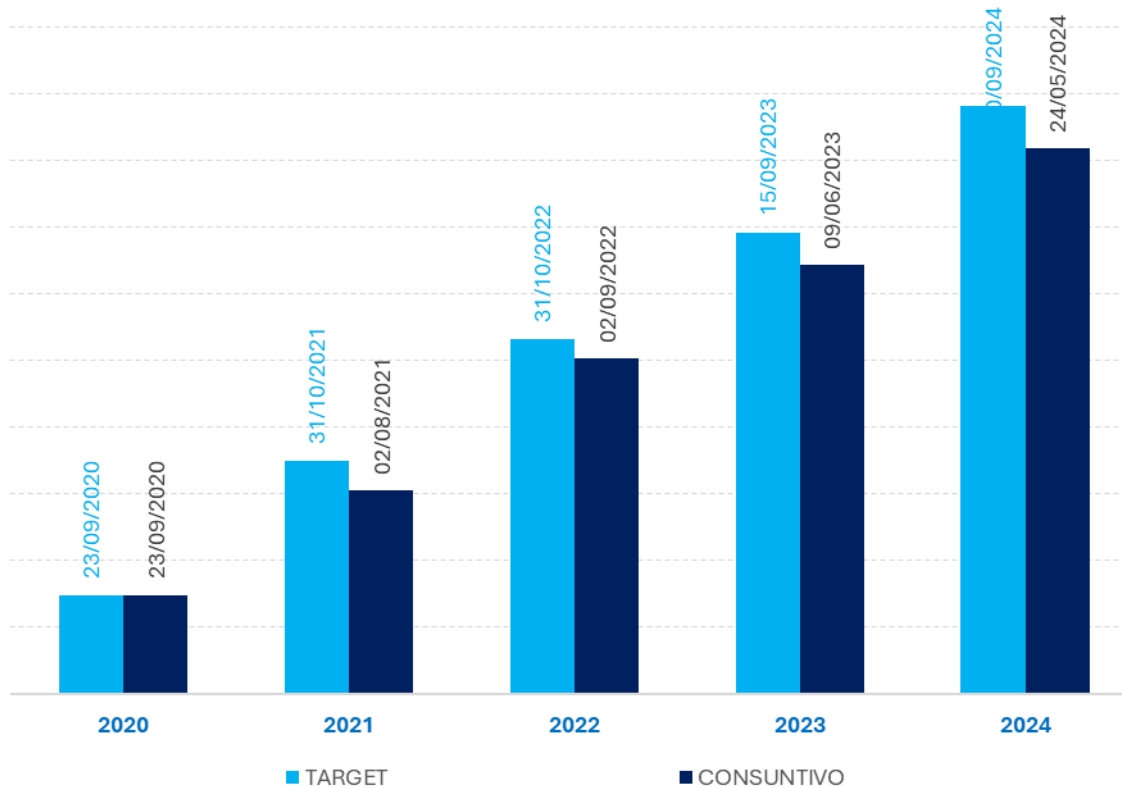
Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
3.000	2.163	1.921	1.854	2.448



Publicazione report costi sostenuti nell'anno precedente dei processi gestiti / servizi erogati, distinti in costi interni, esterni e promozionali

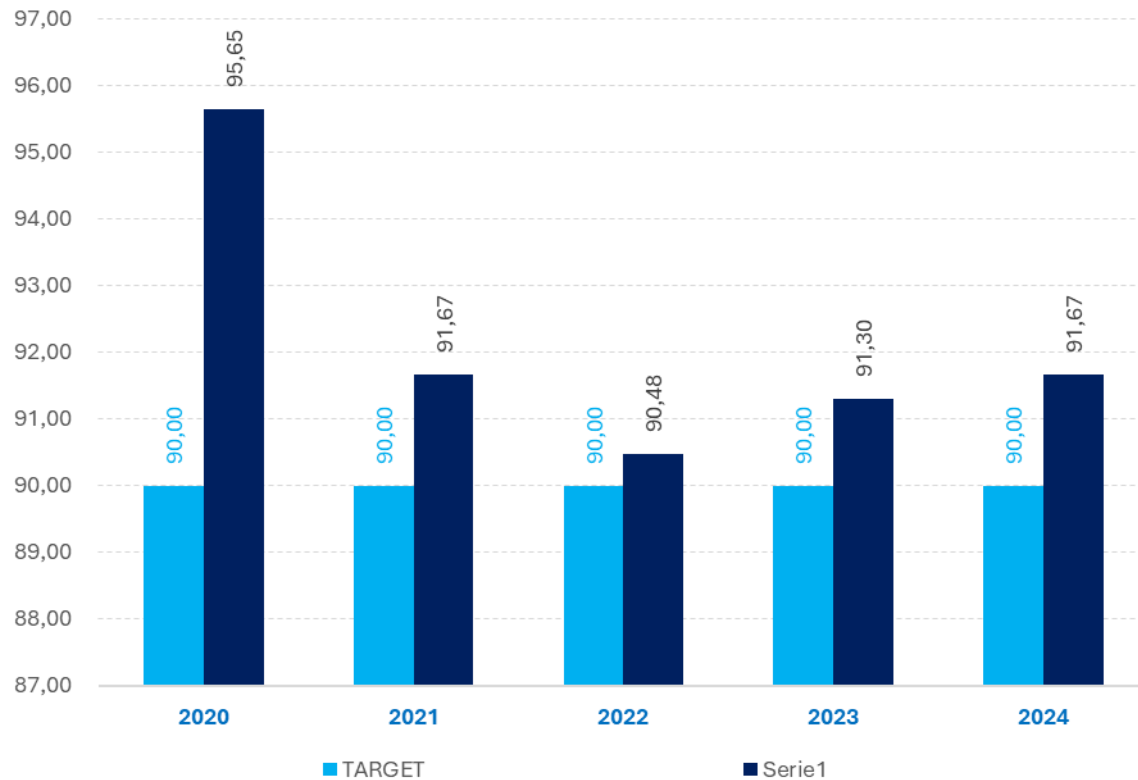
Target		Entro			
2020	2021	2022	2023	2024	
23/09/2020	31/10/2021	31/10/2022	15/09/2023	30/09/2024	

Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
23-09-2020	02-08-2021	02-09-2022	09-06-2023	24-05-2024



Target >=				
2020	2021	2022	2023	2024
90,00	90,00	90,00	90,00	90,00

Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
95,65	91,67	90,48	#N/D	#N/D



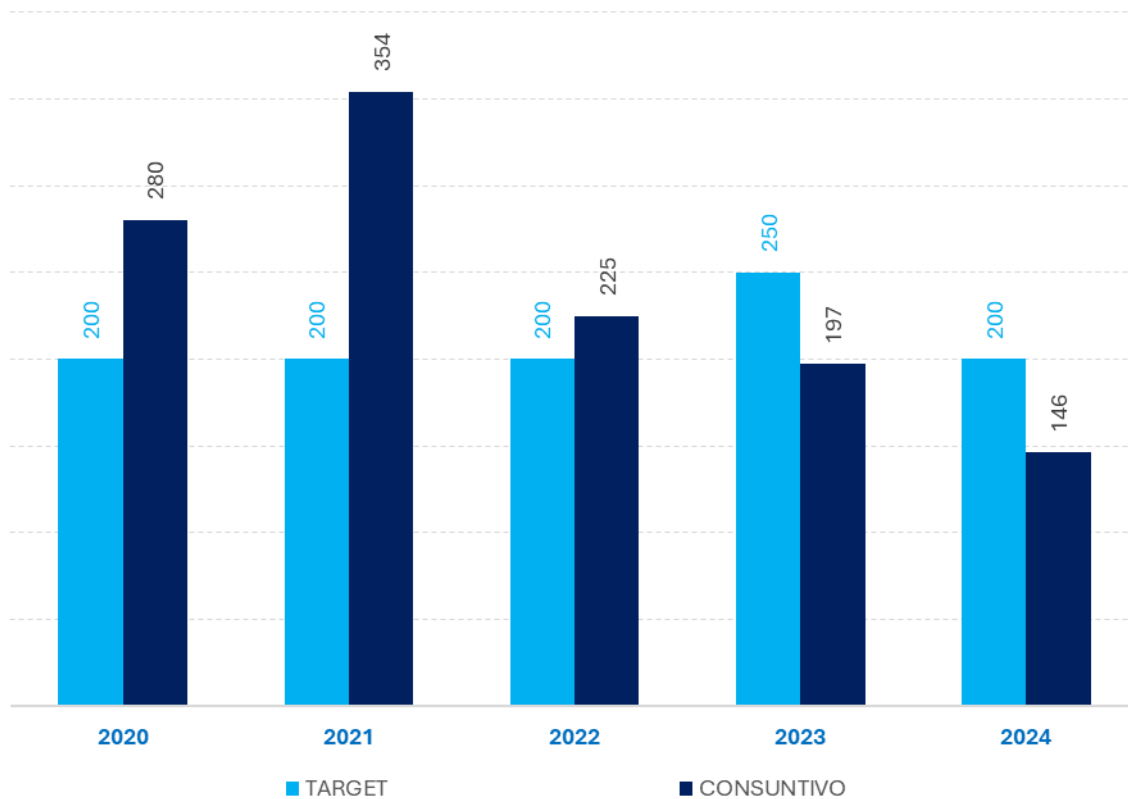
Soggetti economici coinvolti nelle iniziative promosse dalla CCIAA volte al contrasto della criminalità economica e alla regolazione del mercato

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
200	200	200	250	200

Consuntivo

2020	2021	2022	2023	2024
280	354	225	197	146



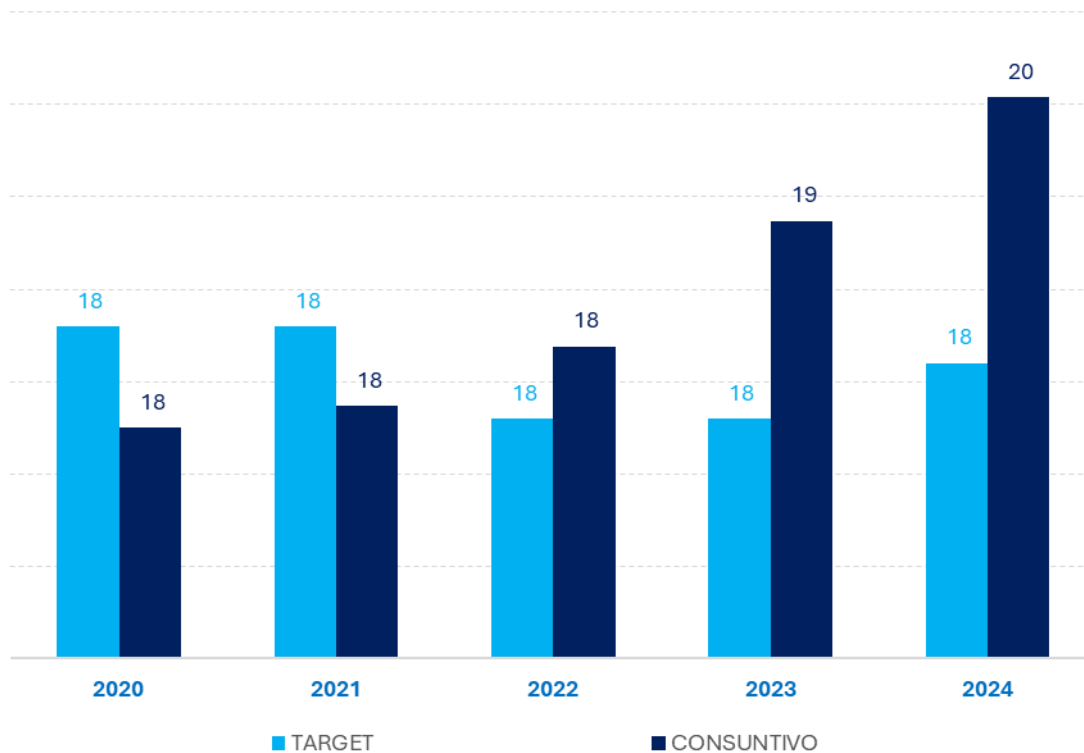
KPI % imprese iscritte al Registro per l'alternanza scuola-lavoro

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
18,30	18,30	17,80	17,80	18,10

Consuntivo

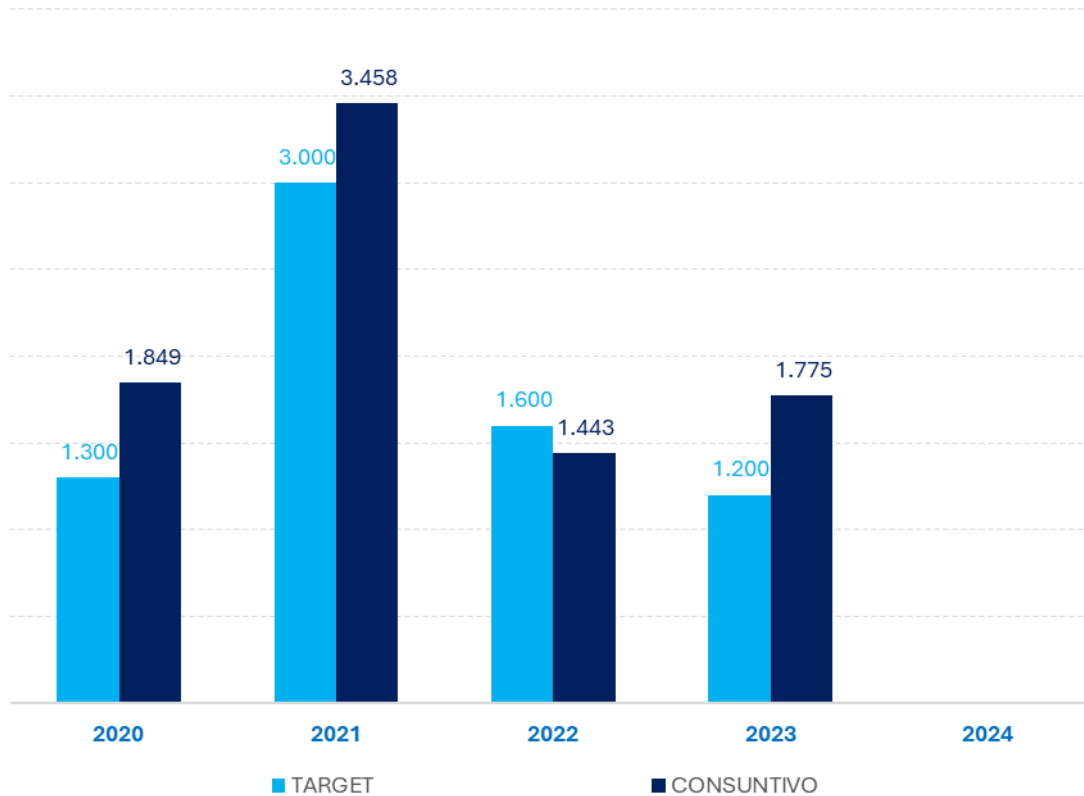
2020	2021	2022	2023	2024
17,75	17,87	18,19	18,87	19,54



Partecipanti ai programmi di sostegno promossi dalla CCIAA nell'anno per lo sviluppo d'impresa, anche in collaborazione con altri Enti ed Organismi territoriali

Target >=				
2020	2021	2022	2023	2024
1.300	3.000	1.600	1.200	#N/D

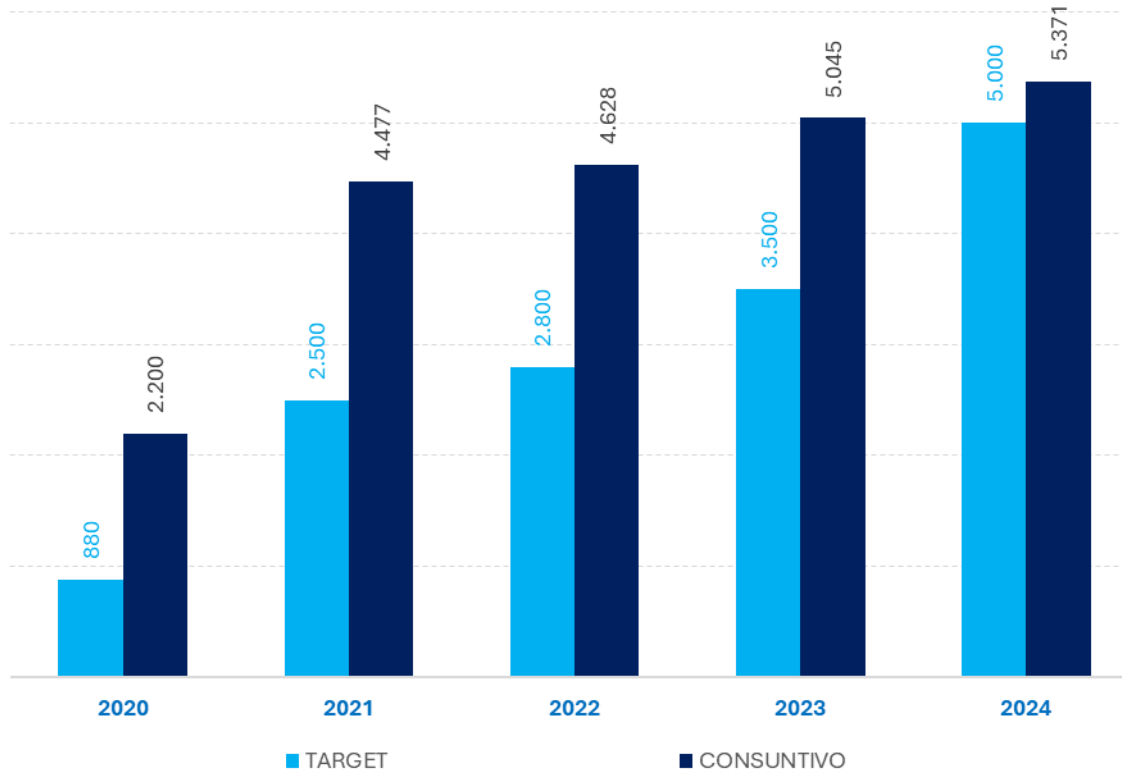
Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
1.849	3.458	1.443	1.775	#N/D



Studenti coinvolti nei programmi di orientamento ed alternanza scuola-lavoro promossi dalla Camera nell'anno

Target	>=				
	2020	2021	2022	2023	2024
	880	2.500	2.800	3.500	5.000

Consuntivo					
	2020	2021	2022	2023	2024
	2.200	4.477	4.628	5.045	5.371

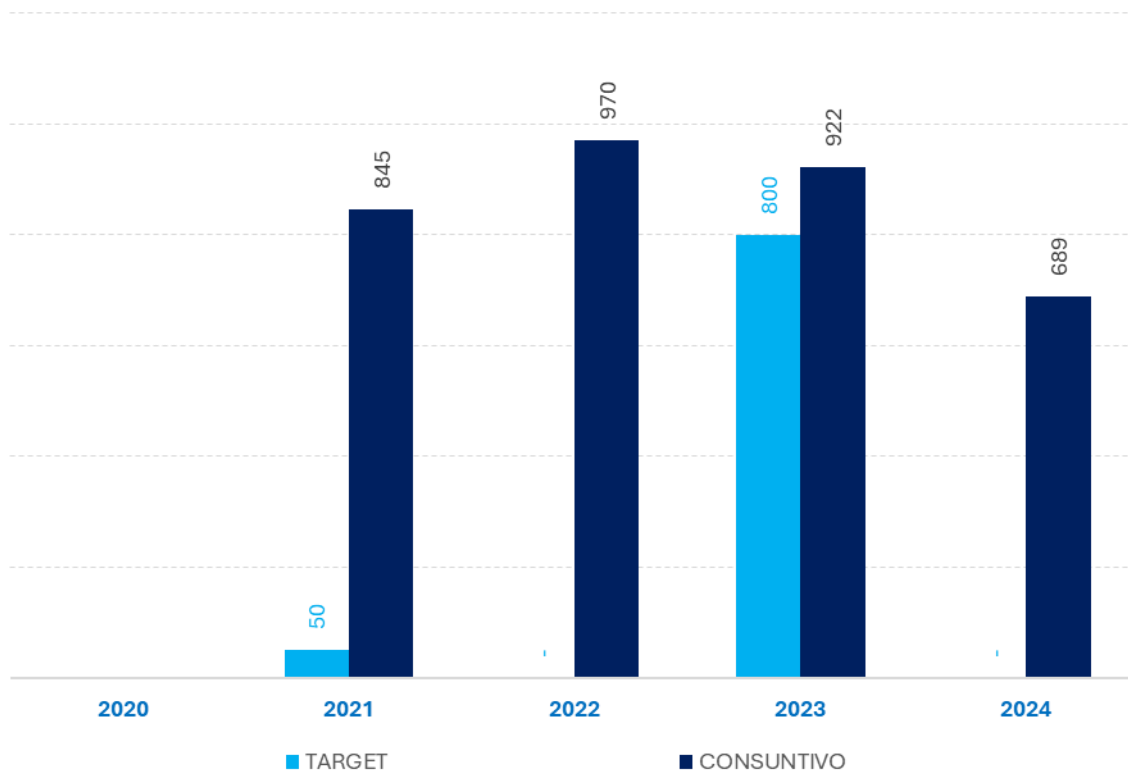


Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
#N/D	50	-	800	-

Consuntivo

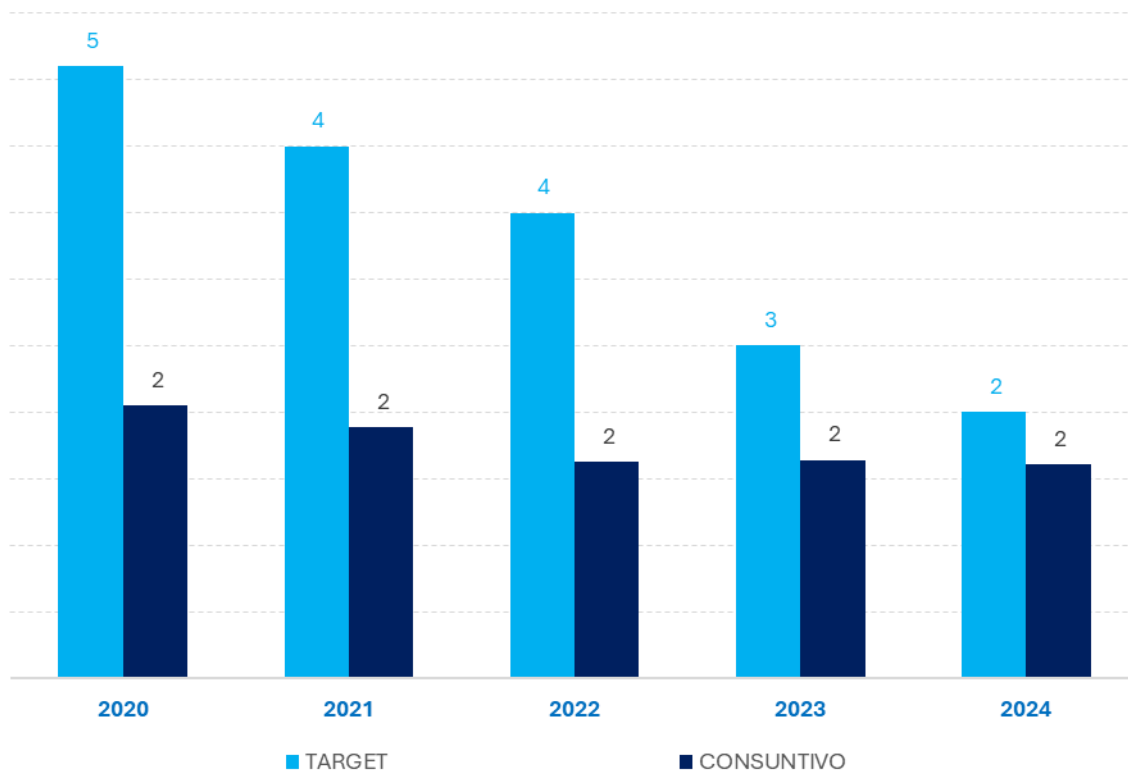
2020	2021	2022	2023	2024
#N/D	845	970	922	689



Tempo medio di lavorazione di istanze di cancellazione e annotazione protesti pervenute nell'anno N

Target		<=				
	2020	2021	2022	2023	2024	
	5	4	4	3	2	

Consuntivo					
	2020	2021	2022	2023	2024
	2	2	2	2	2



KPI**Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate nell'anno**

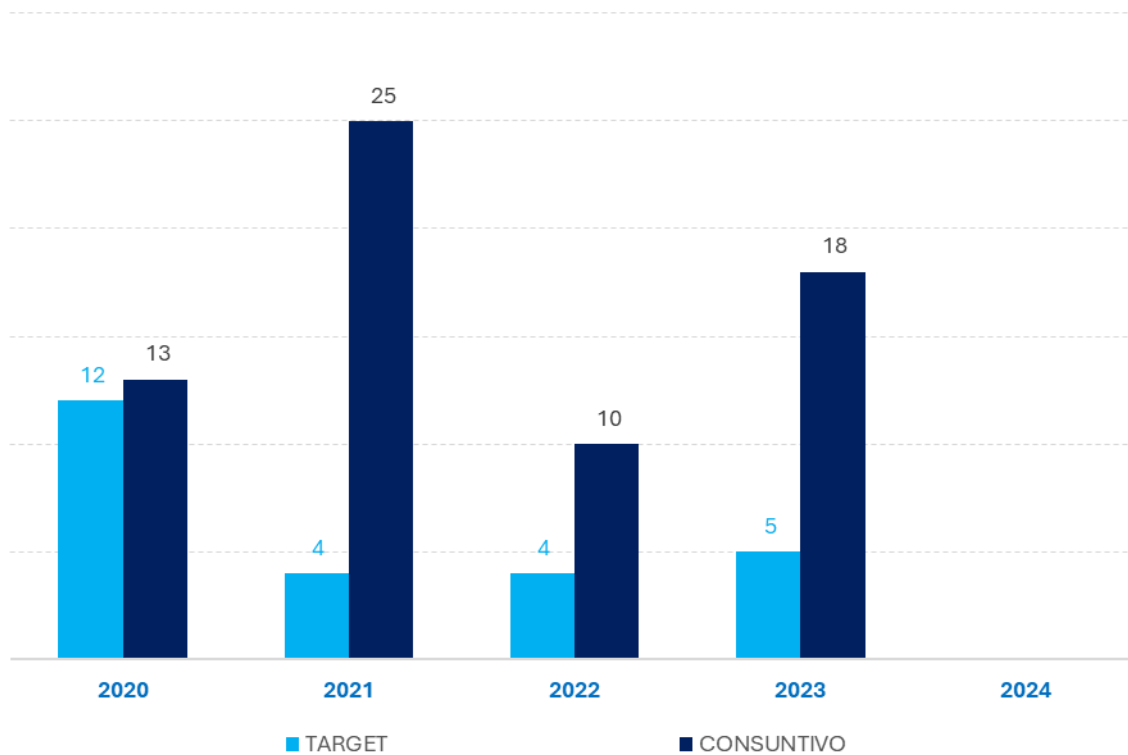
Target

>=

2020	2021	2022	2023	2024
12	4	4	5	#N/D

Consuntivo

2020	2021	2022	2023	2024
13	25	10	18	#N/D



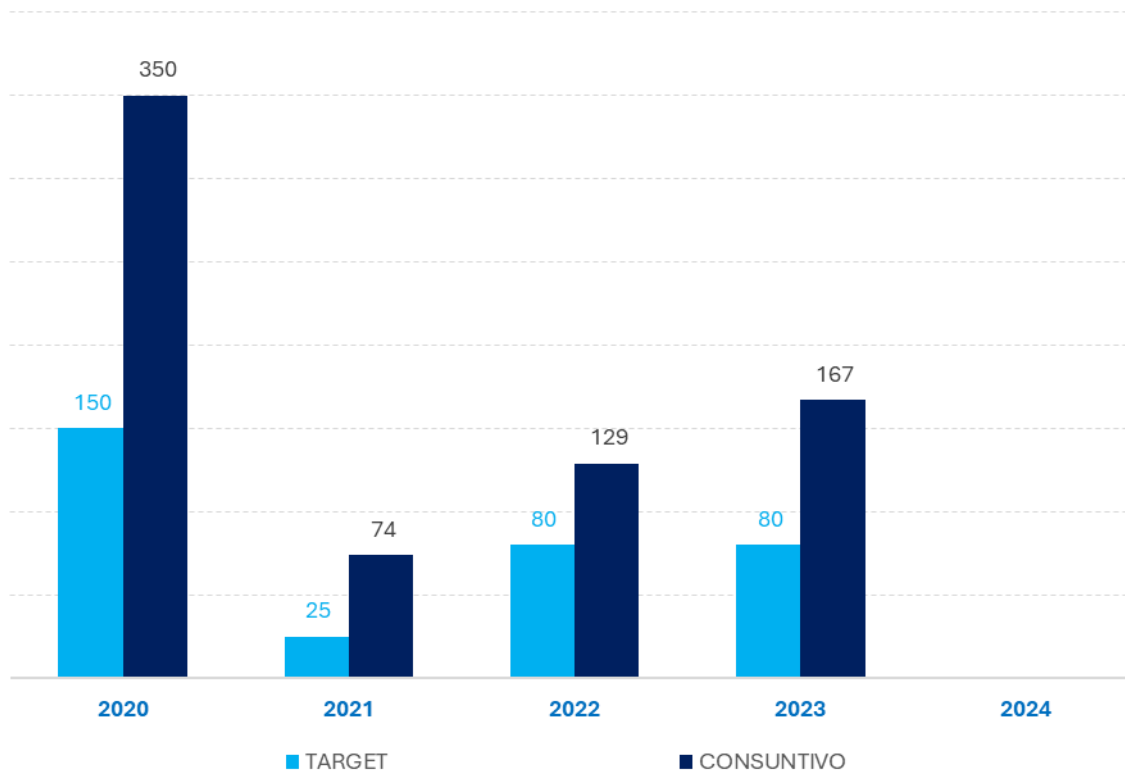
KPI N. imprese beneficiarie dei voucher per l'internazionalizzazione

Target >=

2020	2021	2022	2023	2024
150	25	80	80	#N/D

Consuntivo

2020	2021	2022	2023	2024
350	74	129	167	#N/D



Partecipanti ai programmi di sostegno promossi dalla CCIAA nell'anno per lo sviluppo d'impresa, anche in collaborazione con altri Enti ed Organismi territoriali

Target		>=			
2020	2021	2022	2023	2024	
1.300	3.000	1.600	1.200	#N/D	

Consuntivo				
2020	2021	2022	2023	2024
1.849	3.458	1.443	1.775	#N/D

