

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2024



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE-UDINE

23.04.2025

SOMMARIO

PREMESSA

1 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

2 ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

3 ANALISI DEI DOCUMENTI

4 AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PREMESSA

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema e del ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per orientare l'Ente camerale al miglioramento continuo.

In riferimento all'anno 2024, l'OVP, conferma l'utilizzo, per la stesura della Relazione, del tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali: in tale contesto infatti sono stati definiti gli strumenti previsti per guidare gli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Camere o Organismi analoghi, a redigere la relazione prevista dall'art. 14 comma 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento. Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono riportate anche azioni correttive o proposte per il miglioramento, in parte già condivise e discusse in corso d'anno con i referenti dell'Ente.



1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

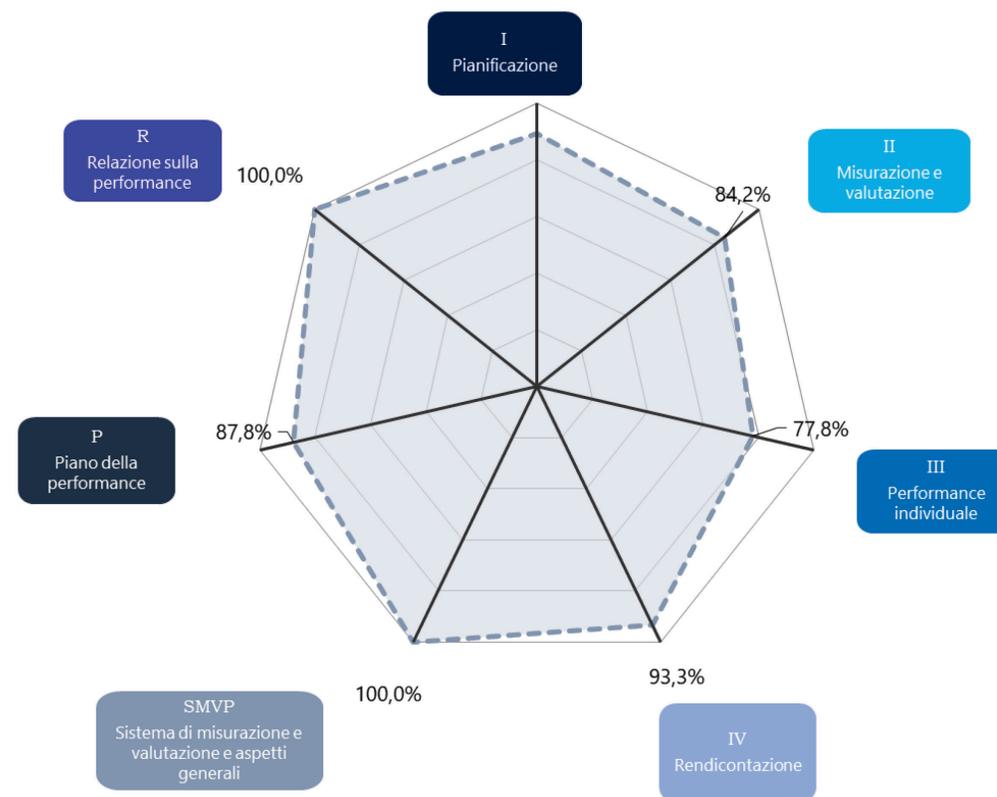
Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Pordenone-Udine si attesta a un punteggio ponderato del 90,3%, in ulteriore miglioramento rispetto alle annualità precedenti (l'anno 2020 rappresenta il primo anno di applicazione del nuovo SMVP). Per l'anno 2024 il Sistema è stato revisionato solo per adeguarlo alle nuove terminologie introdotte dal CCNL Funzioni Locali, per aggiornare le società di sistema, per recepire le prescrizioni inerenti i tempi di pagamento di cui al DL 13/2013 e per ridefinire il soggetto conciliatore. Modifiche più sostanziali sono state oggetto della revisione del sistema per il 2025.

Il 2024 si è caratterizzato per l'approvazione del Programma pluriennale 2024-2028. Nel 2024 è stata mantenuta costante l'attenzione nella definizione degli obiettivi strategici, soprattutto per quanto riguarda la scelta degli indicatori. Tra gli obiettivi strategici hanno trovato conferma anche gli obiettivi e gli indicatori comuni al sistema camerale proposti da Unioncamere. Tuttavia, il grado di raggiungimento sempre molto vicino al 100% per quasi tutti gli obiettivi suggerisce di porre ancora attenzione nella definizione di target effettivamente «sfidanti».

Per quanto riguarda le fasi di misurazione e valutazione, si conferma che la relativa gestione è stata svolta in modo distinto, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità previste per ciascuna fase, sia per quanto riguarda gli obiettivi strategici, che per quanto riguarda gli obiettivi operativi. Le risultanze sono riportate nella Relazione sulla performance 2024 che è in fase di approvazione.

Uno dei punti di forza del ciclo della performance gestito dalla CCIAA di Pordenone-Udine è costituito dalla Relazione sulla performance, la cui approvazione e pubblicazione avviene unitamente alla Relazione contabile e al Rapporto sui risultati. Tale sforzo di integrazione, oltre a rappresentare un valore aggiunto ai fini della rappresentazione delle performance dell'ente camerale, permette di allineare le scadenze della performance a quelle del ciclo economico

finanziario e si traduce anche nel rispetto del 30 giugno per la pubblicazione della Relazione validata dall'OVP.



Il radar riporta il punteggio registrato nelle sezioni del tool di autovalutazione di Unioncamere.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase di **PIANIFICAZIONE** nella CCIAA di Pordenone-Udine è il risultato di un confronto bilaterale e interattivo, anche se in larga parte non strutturato, con i vertici e le strutture operative. Il processo si sviluppa in un tempo congruo e si conclude con la pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Per quanto riguarda le fasi di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** esse sono presidiate dall'Ufficio Pianificazione/controllo e utilizzano strumenti personalizzati (cruscotti) e spazi digitali condivisi per la raccolta delle informazioni e dei dati (si conferma l'utilizzo dell'applicazione di Unioncamere «Integra» introdotta nel 2023).

La **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** è articolata per le diverse fasce professionali nella componente comportamento e risultato (quest'ultima acquista un peso crescente per le categorie più elevate). Come negli anni precedenti la Camera sta cercando di anticipare i tempi della valutazione comportamentale nei primi mesi

dell'anno per evitare *bias* collegati alla distanza temporale tra il periodo di osservazione e il momento della valutazione. Il processo di valutazione dei comportamenti relativi al 2024 si concluderà entro la prima metà del mese di maggio 2025.

La fase di **RENDICONTAZIONE** rappresenta uno dei punti forza del ciclo delle performance della CCIAA e di essa si apprezza lo sforzo continuo di rappresentare in maniera sintetica ed esaustiva i principali risultati raggiunti. La Relazione sulla Performance è, tuttavia, ancora in attesa di validazione per poter includere anche gli esiti del processo di valutazione individuale.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi • Processo di pianificazione risultato del confronto tra tutti gli attori (vertice - uffici) • Attivato coinvolgimento degli stakeholder per la programmazione di mandato (2024-2028) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevedere indicatori di impatto per la parte strategica della programmazione
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Tempi ampiamente rispettati • Strumenti operativi collaudati e adeguati alla dimensione dell'Ente 	<ul style="list-style-type: none"> • Da arricchire la multidimensionalità degli indicatori definiti dalla Camera sulla scorta di quelli proposti da Unioncamere
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Pesi definiti in relazione al livello professionale • Previsto allineamento tra valutatori 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmazione operativa prudente o tendenzialmente poco sfidante • Tendenza all'appiattimento delle valutazioni verso l'alto (in particolare per le figure apicali)
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Chiarezza e sinteticità della rappresentazione della performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di divulgazione dei risultati centrate prevalentemente sulla diffusione interna

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è impostato sostanzialmente in modo conforme alle ultime linee guida Unioncamere. La revisione 2024 ha riguardato l'adeguamento alle nuove terminologie introdotte dal CCNL Funzioni Locali, l'aggiornamento delle società di sistema (nascita di TEF scrl accorpando I.TER scrl e azienda speciale ConCentro), il recepimento delle prescrizioni inerenti i tempi di pagamento di cui al DL 13/2013 e la ridefinizione del soggetto conciliatore.

Per il 2025 è previsto il completamento del «sistema integrato di valutazione» basato su un modello di gestione delle competenze professionali, che sarà utilizzato oltre che per la valutazione della performance individuale, anche per tutti i processi collegati all'organizzazione e alla gestione delle risorse umane.

Il **PIAO** è strutturato in modo chiaro ed esaustivo, completo di allegati riferiti alla sezione della prevenzione della corruzione. Anche questo documento è stato redatto sulla base delle nuove linee guida e del format proposto da Unioncamere. Il PIAO è stato pubblicato nei termini previsti.

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** è redatta sulla base delle linee guida Unioncamere. Il documento, che a prima vista potrebbe apparire più corposo del necessario, è equilibrato tenendo conto che, assolvendo anche alla funzione di relazione sui risultati, contiene informazioni e dettagli ulteriori riguardanti alcuni adempimenti di natura contabile.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Processo di revisione del SMVP ben presidiato • Conformità alle linee guida Unioncamere • Chiarezza e sinteticità 	
P.I.A.O. (che assorbe il PIANO DELLA PERFORMANCE)	<ul style="list-style-type: none"> • Chiarezza e sinteticità 	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare l'integrazione tra le diverse sezioni
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Funzionale a ottimizzare documenti richiesti dal ciclo economico finanziario e dal ciclo della performance • Nel punteggio finale di performance organizzativa si considerano anche i risultati delle valutazioni dei clienti/utenti rilevate attraverso le indagini di customer satisfaction 	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorabili le modalità di divulgazione e di discussione dei risultati contenuti nella Relazione tra gli stakeholders

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, dei «punti di debolezza», si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire siano individuabili tra:

- > registrare il livello di indicatori e target su altezze più sfidanti (meno prudenti)
- > proseguire nell'azione di miglioramento degli indicatori associati agli obiettivi strategici e operativi anche ampliando la multidimensionalità, prevedendo la tipologia associata agli impatti e implementando ulteriormente quella relativa alla qualità del servizio
- > migliorare il coinvolgimento degli stakeholder sia esterni che interni (dipendenti) anche nella fase di rendicontazione
- > rivedere il processo di definizione degli obiettivi in chiave di maggiore integrazione con tutte le sezioni del PIAO
- > promuovere un maggior coinvolgimento di management e personale sul significato della pianificazione e della valutazione

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2024



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE-UDINE

23.04.2025

Per l'OVP
La presidente
Maria Lisa Garzitto
(firmato digitalmente)