

# Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2025



CAMERA DI COMMERCIO  
PORDENONE-UDINE

28.04.2026

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

PREMESSA

---



VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

---



ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

---



ANALISI DEI DOCUMENTI

---



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 2025, 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 90,57%, in ulteriore miglioramento rispetto alle annualità precedenti (l'anno 2020 rappresenta il primo anno di applicazione del nuovo SMVP). Per l'anno 2025 il Sistema è stato revisionato per quanto riguarda la valutazione individuale, che è confluita nel nuovo Sistema integrato di valutazione con il quale è stata introdotta la valutazione delle competenze professionali.

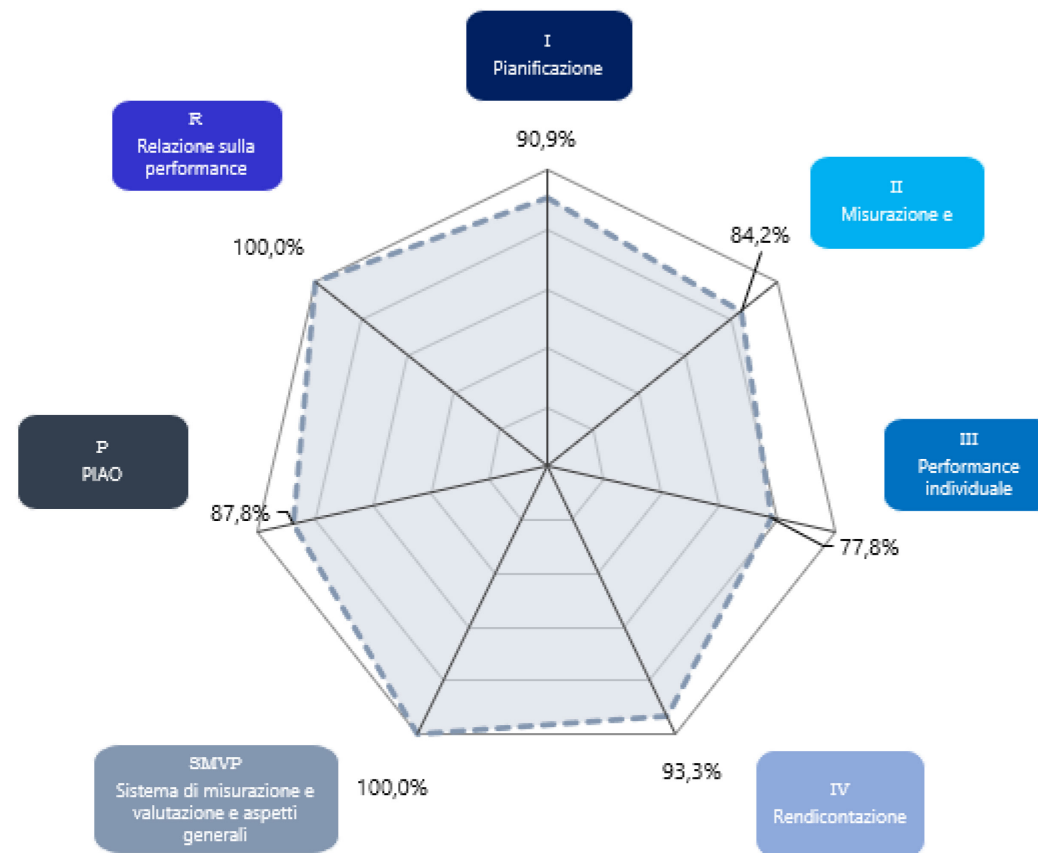
Nel 2025 è stata mantenuta costante l'attenzione nella definizione degli obiettivi strategici individuati con il programma pluriennale 2024-2028, soprattutto per quanto riguarda la scelta degli indicatori. Tra gli obiettivi strategici hanno trovato conferma anche gli obiettivi e gli indicatori comuni 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 2025.

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.

Si precisa che non è stato riportato il confronto con il valore medio delle altre Camere di Commercio, in quanto al momento della stesura della presente relazione, il campione di coloro che hanno aderito ad Integra era ancora non completo. Tuttavia, ad una prima ricognizione le differenze non risultano apprezzabili e in un solo caso l'insieme delle

Camere ha ottenuto per il momento una media superiore a quella registrata dalla CCIAA di Pordenone e Udine (performance individuale 83,75 su N=21 CCIAA).



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 risultato e soft skill (la prima 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 tuttavia

tale processo richiede tempi più lunghi per dar modo di espletare correttamente tutte le fasi, in particolare quelle relative al colloquio di feedback.

Il processo di valutazione dei comportamenti relativi al 2025 si concluderà entro la prima metà del mese di maggio 2026.

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. Il processo di validazione della relazione sarà avviato una volta completato tutto il ciclo di valutazione entro i termini previsti dalla normativa.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi</li> <li>• Processo di pianificazione risultato del confronto tra tutti gli attori (vertice - uffici)</li> <li>• Attivato coinvolgimento degli stakeholder per la programmazione di mandato (2024-2028)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Migliorare gli indicatori di impatto per la parte strategica della programmazione</li> <li>• Programmazione strategica prudente anche se va riconosciuto l'impegno a individuare nuovi indicatori</li> </ul>
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempi ampiamente rispettati</li> <li>• Strumenti operativi collaudati e adeguati alla dimensione dell'Ente</li> <li>• Sono aumentate le tipologie di indicatori utilizzati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La multidimensionalità degli indicatori può essere ancora un ambito di miglioramento</li> </ul>
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pesi definiti in relazione al livello professionale</li> <li>• Previsto allineamento tra valutatori</li> <li>• Aggiornamento schede di valutazione con l'introduzione delle soft skill definite nell'ambito del modello dei profili di competenza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmazione operativa prudente o tendenzialmente poco sfidante</li> <li>• Tendenza all'appiattimento delle valutazioni verso l'alto, in particolare per le figure con responsabilità</li> </ul>
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chiarezza e sinteticità della rappresentazione della performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da potenziare le modalità di divulgazione dei risultati verso gli stakeholders esterni</li> </ul>

### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è impostato sostanzialmente in modo conforme alle ultime linee guida Unioncamere.

Per l'anno 2025 il Sistema è stato revisionato per quanto riguarda la valutazione individuale, che è confluita nel nuovo Sistema integrato di valutazione con il quale è stata introdotta la valutazione delle competenze professionali.

Nel 2025 è stato adottato il «sistema integrato di valutazione» basato su un modello di gestione delle competenze professionali, che viene 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.

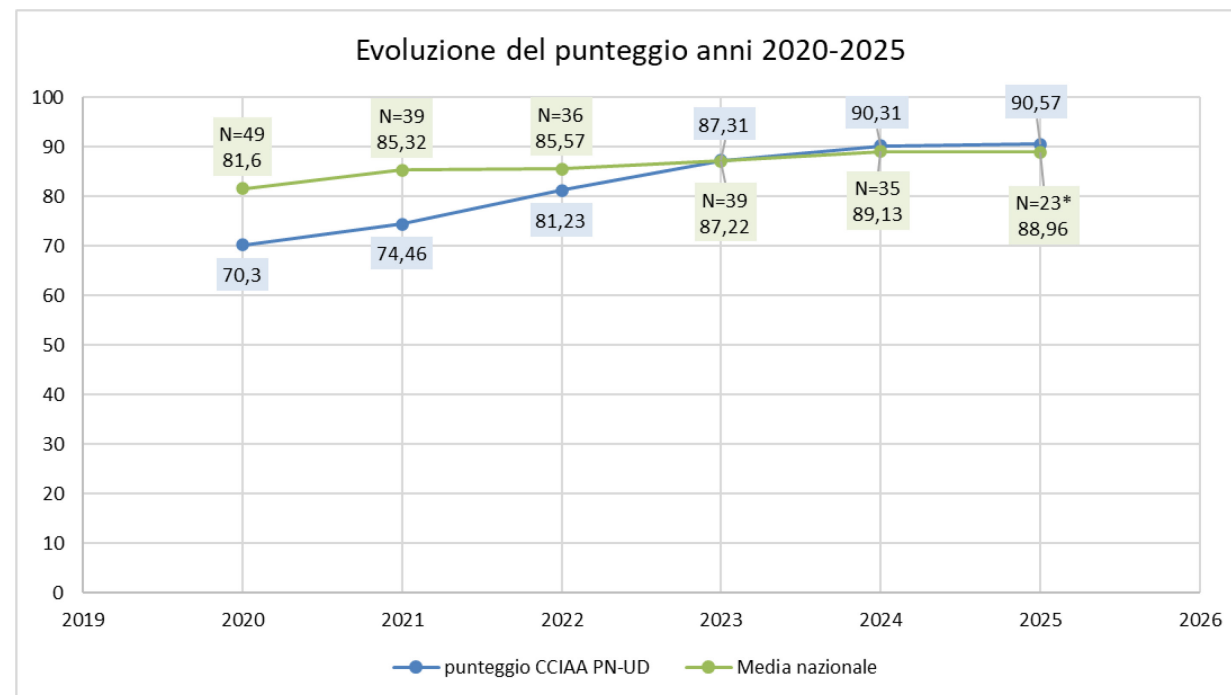
La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** è redatta sulla base delle linee guida Unioncamere. Il documento, che a prima vista potrebbe apparire più corposo del necessario, è equilibrato tenendo conto che, assolvendo anche alla funzione di relazione sui risultati, contiene informazioni e dettagli ulteriori riguardanti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

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

## 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Come testimonia il grafico a lato, nel corso degli anni la CCIAA ha costantemente migliorato il ciclo delle performance raggiungendo i livelli di compliance molto elevati e molto vicini e superando progressivamente i valori medi nazionali. E' quindi apprezzabile l'impegno al miglioramento continuo che può essere ulteriormente rafforzato dai seguenti suggerimenti dell'OVP:

- > registrare il livello di indicatori e target su altezze più sfidanti (meno prudenti) anche calibrandoli tra le diverse unità operative;
- > proseguire nell'azione di miglioramento degli indicatori associati agli obiettivi strategici e operativi anche ampliando la multidimensionalità;
- > 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 anche con interventi formativi dedicati;
- > sperimentare modalità alternative di pianificazione soprattutto operativa dove vengono resi più espliciti i collegamenti con i risultati e la produzione di valore pubblico.



\* Il valore medio riportato per l'anno 2025 è provvisorio e calcolato sulle Camere che hanno convalidato il tool di autovalutazione al 28 aprile 2026