

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO 2026 (annualità e ciclo performance 2025)

Indice

1) PREMESSA	3
2) VALUTAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE.....	3
3) TRASPARENZA	6
4) CONTROLLI INTERNI E CONTROLLO DI GESTIONE.....	8
5) AZIONI DI MIGLIORAMENTO	9

1) PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo prevista dall'art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009 è finalizzata a verificare la correttezza

- della gestione del ciclo della performance e del sistema di valutazione,
- del sistema per la trasparenza e integrità,
- del sistema dei controlli interni,

con l'intento di individuare elementi da correggere/perfezionare e di fornire spunti per il miglioramento continuo.

La Relazione, come previsto dalle norme, prende in considerazione l'annualità precedente. Da ciò deriva, con riferimento al ciclo della performance, che - a causa dello sfalsamento temporale tra ciclo e anno solare - i documenti esaminati possono non essere tutti attinenti lo stesso ciclo. L'O.I.V., tuttavia, per poter esprimere correttamente le proprie valutazioni, esaminerà eventualmente anche documenti approvati successivamente, ovvero nel periodo tra la chiusura dell'anno solare e il momento della redazione della Relazione.

2) VALUTAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Per quanto riguarda il ciclo della performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha utilizzato, con il supporto tecnico del controllo di gestione dell'Ente camerale, il "tool" che Unioncamere ha messo a disposizione al fine di creare un "sistema comune".

Il "tool" consiste in un questionario con risposte predefinite, a ciascuna delle quali corrisponde un livello più o meno "compliant". Il questionario restituisce quindi una sorta di "pagella" dell'Ente, che fornisce il quadro della situazione, sia nel tempo, sia in rapporto ad altre Camere di commercio.

Il "tool" evidenzia che l'Ente presenta una buona aderenza alle disposizioni e l'esame dello "storico" mostra anche un progressivo miglioramento.

		2021	2022	2023	2024	2025	2026
I	I Pianificazione	62,5%	78,9%	79,5%	85,4%	85,4%	85,4%
III	II Misurazione e valutazione	66,7%	73,3%	93,3%	93,3%	93,3%	93,3%
III	III Performance individuale	63,9%	72,2%	72,2%	72,2%	72,2%	72,2%
IV	IV Rendicontazione	46,7%	70,0%	63,3%	70,0%	60,0%	60,0%
SMVP	SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	80,8%	80,8%	85,5%	85,4%	85,4%	79,9%
P	P Piano della performance - PIAO	76,7%	73,3%	71,1%	84,4%	83,3%	76,7%
R	R Relazione sulla performance	78,0%	81,0%	94,4%	100%	94,4%	94,4%
		67,9%	75,7%	79,9%	84,4%	82,0%	80,2%

Nell'allegato 1 è riportato per ogni "item" il dettaglio con evidenza degli elementi sui quali l'OIV invita l'Ente a porre particolare attenzione, ai fini di una maggiore aderenza alle disposizioni o di un miglioramento organizzativo. I criteri sono, come sopra detto, quelli fissati da Unioncamere e laddove non vi sia stata totale e piena condivisione circa il livello di criticità, l'OIV ha debitamente evidenziato il proprio approccio valutativo e/o le motivazioni a parziale scarico dell'Amministrazione.

3) TRASPARENZA

L'OIV è chiamato in questa sede ad esprimersi anche sul rispetto delle procedure adottate per la trasparenza e l'integrità. Anche con riferimento a questa tematica la verifica si focalizza sull'esercizio precedente, fermo restando che non si può ritenere a priori escluso il periodo dall'1/1 a oggi, soprattutto qualora lo stesso fornisca elementi di interesse per l'analisi.

I principali strumenti della Trasparenza amministrativa sono gli obblighi di pubblicità nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed il diritto di accesso: la prima si sostanzia in una serie di obblighi di informazione cui l'amministrazione è tenuta a beneficio di tutti, il secondo consiste nel riconoscere al singolo il diritto di ottenere l'ostensione di atti.

I suddetti istituti, introdotti e normati dal d.lgs. n. 150/2009 e dal d.lgs. n. 33/2013 (il "decreto trasparenza"), come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, danno concretezza alla trasparenza amministrativa che, a sua volta negli ultimi anni è stata riportata nell'alveo della prevenzione della corruzione, essendole stata riconosciuta la valenza di strumento primario per il contrasto all'illegalità nella P.A.

Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Lo strumento centrale è il Piano, che nel 2025 è stato approvato nell'ambito del PIAO (delibera Giunta camerale n. hh del 6/2/2025), il quale contiene al suo interno la sezione 3.3 Rischi corruttivi e trasparenza, strutturata come da indicazioni di Unioncamere. In merito al Piano e alle misure ivi contenute, l'OIV, confermando la piena rispondenza degli stessi alle indicazioni normative, suggerisce di *concentrare maggiormente l'attenzione sulla promozione delle cultura della legalità e dell'integrità ovvero su una maggiore promozione della prevenzione della corruzione come "valore condiviso" (testo del 2025)/ dare maggiore concretezza*

Responsabile della prevenzione della corruzione. La figura centrale del sistema è il responsabile della prevenzione della corruzione, preposto anche alla cura degli obblighi sulla trasparenza. Nella CCIAA Riviere di Liguria l'incarico di RPCT nel 2025 è stato svolto dalla Dott.ssa Donatella Persico, E.Q. Responsabile degli Affari Generali, nominata con delibera di Giunta camerale del 25 gennaio 2022.

Annualmente il responsabile deve trasmettere all'Organismo indipendente di Valutazione e all'organo di indirizzo politico una relazione recante i risultati dell'attività svolta, relazione che deve essere anche pubblicata nel sito web dell'amministrazione. Nella pagina dell'Area "Amministrazione Trasparente" dedicata alla prevenzione della corruzione è presente la Relazione del RPCT sul 2025 da cui si evincono le principali informazioni (relazione predisposta entro il 31 gennaio 2025).

Sempre in merito all'attività del responsabile, si ricorda che questi deve segnalare all'organo di indirizzo ed all'Organismo indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, indicando, altresì, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza. Nel 2025 l'OIV non ha ricevuto segnalazioni.

Essendo la dott.ssa Persico stata collocata in quiescenza, la Giunta camerale con delibera n.5 del 27 gennaio 2026, ha nominato il Segretario Generale dott. Marco Casarino RPCT, fermo restando un possibile riesame della situazione da effettuare entro la prima metà dell'anno.

Definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. La normativa relativa al PIAO ha consolidato la visione "integrata" già definita con la Delibera ANAC n. 1028 /2017 che invitava le amministrazioni a inserire obiettivi finalizzati al Piano Anticorruzione tra gli obiettivi del Piano Performance, in un'ottica di ciclo integrato.

L'OIV ha verificato che correttamente, nel Piano degli Obiettivi di performance 2025 erano presenti obiettivi strategici e obiettivi operativi con le finalità suddette all'interno dell'Ambito di Intervento "Gestione dei Rischi". Tali obiettivi saranno misurati e valutati in sede di Relazione sulla Performance 2025.

Obblighi di pubblicazione. Tali obblighi sono descritti puntualmente in un allegato del PIAO, che contiene per ogni obbligo le figure preposte all'inserimento e alla pubblicazione, oltre che le tempistiche da

rispettare. Il sistema si basa sul decentramento dell'obbligo in capo alle figure che detengono le informazioni oggetto di pubblicazione le quali devono garantire la tempestiva e regolare pubblicazione. Il Responsabile RPCT ha effettuato nell'anno periodici monitoraggi come previsto dall'art.43 del D.Lgs.n.33/2013. A questo adempimento si aggiunge la verifica svolta dall'OIV sulla base delle indicazioni annualmente emanate da ANAC. Le ultime verifiche sono state svolte dall'OIV nel mese di dicembre (attestazione del 20/12/2025) con riferimento allo stato di pubblicazione dei dati al 31 maggio 2025 (Delibera Anac n. 192 del 7 maggio 2025).

Si evidenzia che nel 2025 gli uffici sono stati interessati anche dall'adeguamento stabilito dalla Delibera n. 495/2024 con riferimento a specifici settori come l'utilizzo delle risorse pubbliche, l'organizzazione e i controlli (termine per l'adeguamento: 13/11/2025).

La valutazione su strumenti e modalità operative definite ai fini dell'aggiornamento delle pagine di Amministrazione Trasparente è pienamente positiva.

4) CONTROLLI INTERNI E CONTROLLO DI GESTIONE

I controlli interni alle Pubbliche Amministrazioni, originariamente disciplinati dal d. lgs. 286/1999, sono oggi di fatto regolati dal decreto n. 150/2009. In merito all'applicazione all'interno dell'Ente camerale del quadro normativo in oggetto, il giudizio è complessivamente di adeguatezza. Segue una sintesi per punti di quanto l'OIV ha rilevato sul tema, con riferimento all'anno 2025.

Controllo di regolarità amministrativa e contabile. Il controllo è garantito dal Servizio Bilancio, Contabilità e Finanza e dal Collegio dei revisori contabili, *oltre che dai dirigenti responsabili di area*. Attraverso questo tipo di controllo viene assicurato il regolare andamento della gestione finanziaria, contabile e patrimoniale e la regolarità degli atti, in una logica prettamente pubblicistica.

Controllo di gestione. All'interno dell'Ente, tale tipologia di controllo, che è volto, come anche previsto nel DPR 254/2005 "Regolamento di contabilità delle Camere di Commercio", alla misurazione dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, in relazione ai programmi ed alle risorse destinate al loro perseguimento, è garantito dall'Ufficio Sviluppo Organizzativo, nell'ambito del Servizio Sviluppo Organizzativo e Sistemi Informativi, alle dirette dipendenze del Segretario Generale. A questo tipo di verifica si è aggiunto il controllo nel perseguimento degli obiettivi di performance, a seguito della Riforma Brunetta. Le attività principali svolte possono essere sintetizzate come di seguito:

- la rilevazione dei costi e dei ricavi dei processi produttivi,
- il monitoraggio degli indicatori di efficacia/efficienza/qualità/struttura (benchmarking in ambito sistema camerale),
- il monitoraggio sulla customer satisfaction e del rispetto degli standard di qualità dei servizi,
- la verifica in itinere degli obiettivi del Piano Performance (al fine del monitoraggio da parte dell'OIV),
- la verifica a consuntivo degli obiettivi del Piano Performance (al fine della misurazione e valutazione dei risultati nell'ambito della Relazione sulla Performance).

Valutazione e controllo strategico. Alla luce delle disposizioni dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, che ha novellato le responsabilità sulla valutazione e controllo strategico definite originariamente nell'ambito del decreto 286/99, rientra tra i compiti dell'OIV il presidio della congruenza degli obiettivi strategici in fase di pianificazione, oltre che la verifica circa la mancata o parziale attuazione. L'OIV ha svolto anche nel 2025 tale tipo di attività dando un contributo in sede di redazione del Piano della Performance, oggi all'interno del PIAO, e valutando i risultati della performance a livello di Ente, nell'ambito della Relazione sulla Performance, come anche più sopra evidenziato.

Valutazione del personale. Nello schema definito dal D. Lgs. 286/99, tale forma di controllo, era prevista solo per il personale dirigenziale, oggi, dopo la riforma Brunetta, nei Sistemi di Misurazione Valutazione sono previsti sistemi per la valutazione della performance individuale per tutte le figure. Il SMVP dell'Ente camerale, oggi in fase di aggiornamento è allineato alle disposizioni del decreto 150/99 e alle Linee Guida della Funzione Pubblica, oltre che di Unioncamere. In particolare, le procedure adottate prevedono,

correttamente, il coinvolgimento diretto dell'OIV per quanto riguarda la valutazione di Segretario Generale e dirigenti, mentre ai dirigenti spetta la valutazione di Posizioni Organizzative – oggi Elevate Qualificazioni - e del personale.

5) AZIONI DI MIGLIORAMENTO

In questa sezione, a conclusione del lavoro svolto e sopra illustrato, si ritiene di evidenziare particolarmente l'importanza di alcune fra le azioni suggerite nelle sezioni precedenti:

- *Si suggerisce di aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performane vigente cercando di ampliare l'evidenza di alcuni items quali la qualità del servizio all'utenza e la valutazione partecipativa;*
- *Per quanto riguarda la definizione di indicatori e target, occorre investire nel coinvolgimento attivo degli stakeholders e nell'ascolto delle esigenze dell'utenza;*
- *Occorre sviluppare maggiormente la ricerca di indicatori coerenti con le finalità che si intendono perseguire e soprattutto con le voci del valore pubblico individuate, legate principalmente al benessere economico;*
- *Si suggerisce di attivare azioni per rendere la lotta alla corruzione "più culturale", con azioni di promozione della cultura delle legalità e dell'integrità, con lo scopo di creare una maggiore condivisione di valori, e dare, di converso, al processo di attuazione delle politiche di prevenzione della corruzione interne un "taglio" più concretamente calibrato alla realtà dell'Ente;*
- *Con riferimento alla rendicontazione, infine, si invita a migliorare la comunicazione e la diffusione verso l'esterno delle risultanze presenti nella Relazione sulla Performance, condividendo le stesse con gli stakeholder anche al fine di ricevere eventuali feedback migliorativi.*

Ventimiglia, 20/05/2026

L'OIV
Dott. Armando Bosio



ARMANDO BOSIO
20.05.2026
18:42:49
GMT+02:00