



CAMERA DI COMMERCIO
RIVIERE DI LIGURIA
IMPERIA LA SPEZIA SAVONA

allegato delibera Giunta camerale 16/7/2026

Relazione sulla *performance* 2025



Indice

1) PRESENTAZIONE.....	3
1) SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI.....	4
2) ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE.....	5
Gli elementi di scenario socio-economico.....	5
Gli elementi di scenario giuridico e politico.....	11
3) OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	18
4) OBIETTIVI IN TERMINI DI PARI OPPORTUNITÀ E SODDISFAZIONE DELL'UTENZA.....	19
5) VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	22
6) OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	22
7) IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE E LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DA PARTE DELL'OIV.....	23

Allegato 1 – Misurazione e valutazione OIV obiettivi 2025



1) PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance è il documento con cui le Amministrazioni, come previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, sintetizzano l'esito della fase finale del Ciclo della performance. In tale fase le Amministrazioni procedono alla misurazione e valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di performance fissati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il processo rappresenta la base per il riconoscimento delle premialità e per la raccolta di input di miglioramento da utilizzare nel ciclo in corso o nelle successive programmazioni.

La Relazione ha dunque, in primis, un valore gestionale, ma rappresenta anche uno strumento di comunicazione e di trasparenza. Tramite la Relazione sulla performance, come anche attraverso la Relazione sulla gestione e sui risultati, che viene allegata al bilancio consuntivo, gli Enti fanno infatti fronte ai propri obblighi di "accountability", ovvero "rendono conto" del proprio operato e dell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Nello specifico, la Relazione deve evidenziare i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di performance, con evidenza degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, di cui devono essere indicate le cause e, dove possibile, individuate le misure correttive. Gli ambiti di misurazione e valutazione, come richiesto dal D. lgs. 150, riguardano tutte le "dimensioni" della performance: gli obiettivi strategici, definiti nell'ambito delle linee strategiche pluriennali, i piani per le attività programmate, l'efficacia ed efficienza dei processi e dei servizi, la salute economico-finanziaria, le pari opportunità, la customer satisfaction.



1) SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

In questa sezione viene fornita una visione d'insieme in merito ai risultati raggiunti.

Il primo indicatore rappresenta la performance dell'Ente. E' un indicatore che sintetizza i risultati conseguiti dall'Ente rispetto a tutti gli obiettivi e in tutti gli ambiti (obiettivi di performance di Ente). A seguire sono riportati i risultati conseguiti nei diversi "ambiti". Gli indicatori sono calcolati sulle valutazioni espresse dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

PERFORMANCE DI ENTE	95,36
AMBITO OBIETTIVI STRATEGICI	99,00
AMBITO SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI STRUTTURA	96,67
AMBITO EFFICACIA EFFICIENZA QUALITA' DEI PROCESSI E DEI SERVIZI	97,50
AMBITO GESTIONE DEI RISCHI	85
AMBITO MODERNIZZAZIONE, ORGANIZZAZIONE, MIGLIORAMENTO COMPETENZE, BENESSERE	100
AMBITO RELAZIONI E PARTECIPAZIONE UTENZA	94

La performance è poi calcolata anche sotto la luce "organizzativa" con riferimento quindi alle unità che hanno presidiato gli obiettivi:

- > performance organizzativa di Area
- > performance organizzativa di Servizio

I valori sopra evidenziati sono calcolati, come detto, sulla base delle valutazioni espresse dall'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale, una volta conclusa la fase di misurazione, in cui sono rilevati i dati e calcolati gli indicatori, esprime la propria valutazione, tenendo conto degli scostamenti rispetto al target e degli eventuali fattori interni o esterni all'origine degli stessi, le cosiddette "cause esogene". Per ogni obiettivo di performance l'OIV sintetizza l'esito della valutazione attraverso un giudizio espresso in centesimi.



2) ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

Fanno parte del "contesto esterno" lo scenario socio-economico in cui ha operato l'Ente e il contesto giuridico e politico che ne ha condizionato l'agire. Per "contesto interno" si intende invece il quadro in termini di risorse umane, organizzazione, patrimonio.

Gli elementi di scenario socio-economico

I dati relativi all'economia ligure nel suo complesso non sono troppo confortanti. Secondo le elaborazioni fatte su dati Prometeia (aggiornate a gennaio 2026), l'economia ligure mostra segnali di sofferenza rispetto al resto del Paese, considerato che si evidenzia quanto segue

- Crescita del PIL 2019-2025: la Liguria ha registrato un aumento reale del PIL dell'1,63% tra il 2019 e il 2025, posizionandosi come la regione italiana con la crescita più bassa. Incide in gran parte il fatto che Genova è tra le 9 province italiane in cui il PIL 2025 è più basso rispetto a quello del 2019, con un calo del -2,2%. Per quanto riguarda le province "Riviera di Liguria", si ha che tutte e tre si posizionano lontane dalle prime posizioni (Imperia 82°, La Spezia 83°, Savona 85°).
- Previsioni 2026: per il 2026, il PIL ligure è stimato crescere dello 0,42%, dove (dati CGIA) a livello nazionale, il PIL 2025 è previsto crescere del +0,54% (dato aggiornato a inizio 2026), mentre il 2026 è stimato a +0,66%.

Seguono dati relativi alle diverse aree di interesse identificate al momento della definizione degli Obiettivi di Mandato.

Costi della burocrazia per le imprese

E' uscito nel mese di ottobre 2025 un report che, utilizzando dati di TEHA Ambrosetti, ha analizzato l'impatto della burocrazia sulle imprese. Per quanto riguarda le imprese liguri, tale impatto è quantificato in circa un miliardo e mezzo di euro a livello regionale. In particolare lo studio ha evidenziato che il costo per le sole aziende di Genova ammonta a 884 milioni di euro. Tali costi sono legati alla sovrapproduzione normativa che ingessa il lavoro delle Amministrazioni, alle duplicazioni e al mancato dialogo tra banche dati, al mancato utilizzo di strumenti per la digitalizzazione, alla presenza di procedure non snelle.

Si ricorda che tra gli obiettivi del PNRR vi è una decisa semplificazione del sistema burocratico del Paese. In particolare, con la revisione del Piano di giugno 2025, è rimasto fermo l'impegno relativo al totale di 600 procedure da raggiungere entro giugno 2026. Il PNRR prevedeva anche che, entro dicembre 2021, venissero reclutati 1.000 esperti per aiutare per 5 anni gli enti locali (regioni, province, comuni) a semplificare le proprie procedure; secondo il Documento di Finanza Pubblica (DFP), anche grazie a questo sostegno gli enti locali avrebbero introdotto 460 misure di semplificazione. Il DFP, inoltre, contiene misure per l'adeguamento delle piattaforme SUAP (Sportello Unico per le Attività Produttive), SUE (Sportello Unico per l'Edilizia) e degli Enti terzi coinvolti nei procedimenti agli standard di interoperabilità. Secondo i dati ufficiali oltre il 90% delle piattaforme comunali SUAP sarebbe in corso di adeguamento.

Uno degli obiettivi della Camera per il mandato è legato a "rendere più semplice" la vita



delle imprese nell'espletamento delle pratiche, cosa da cui deriva anche un risparmio in termini di costi. Gli strumenti su cui la Camera investe sono il portale Impresainungiorno, il fascicolo di impresa e gli strumenti automatici per l'evasione delle pratiche.

Il valore pubblico che la Camera può creare è in termini di riduzione di costi per le imprese.

Livello di digitalizzazione delle imprese

Secondo il rapporto dell'Istat "Imprese ICT 2024", le imprese italiane stanno compiendo passi significativi verso la digitalizzazione, con un incremento nell'adozione di tecnologie avanzate come l'Intelligenza Artificiale e il Machine Learning. Il livello di digitalizzazione delle aziende è cresciuto in modo costante, soprattutto tra le grandi imprese, ma persiste un divario importante con le PMI, che spesso mancano delle risorse e delle competenze necessarie per tenere il passo.

Per le imprese la transizione digitale costituisce un mutamento profondo che va dalla progettazione dei prodotti alle modalità del processo produttivo, dall'organizzazione e gestione dell'azienda alla logistica e alle relazioni con il mercato e la clientela. Si tratta di un mix tecnologico di automazione, digitalizzazione, connessione e programmazione e identifica, come fattori determinanti, una serie di tecnologie abilitanti (Digital Enabler), l'analisi di elevate quantità di dati (Big data), l'utilizzo di informazioni su sistemi aperti (Cloud), i sistemi cyber-fisici, i robot collaborativi e interconnessi (manifattura avanzata), le stampanti 3d (manifattura additiva), la comunicazione elettronica in rete tra macchinari e prodotti (Internet delle cose), l'interfaccia uomo-macchina, la realtà aumentata, le nanotecnologie e i materiali intelligenti, l'intelligenza artificiale, le tecnologie Blockchain.

La "maturità digitale" si riferisce quindi alla capacità dell'azienda di combinare le tecnologie in un'ottica integrata e interconnessa, non risolvendosi nell'acquisto di macchinari e software. Rappresenta piuttosto una riorganizzazione organica dell'azienda, che presuppone una crescita delle competenze interne e un adattamento della logica organizzativa e gestionale.

Da queste scelte derivano guadagni di produttività grazie all'ottimizzazione dei processi e alla riduzione degli errori, maggiore flessibilità della produzione rispetto agli andamenti della domanda, maggiore efficienza nell'utilizzo delle risorse, possibilità di sfruttare dati e informazioni per interagire con la clientela, nuovi canali commerciali via internet (e-commerce) che rendono più accessibili anche i mercati esteri (digital export).

La Liguria su questo fronte soffre della presenza di un tessuto con prevalenza di micro e piccolissime imprese, caratterizzate in larga parte da una cultura manageriale "tradizionale", una scarsa patrimonializzazione e con difficoltà di accesso al credito, fattori che rischiano di ostacolare il processo di transizione digitale. Tuttavia, i settori manifatturieri, *le infrastrutture marittime e portuali* e *il turismo* sono ambiti in cui la trasformazione digitale sta trovando ampi spazi.

Il sostegno pubblico non manca se si pensa che anche nel 2024 è stato emanato un bando regionale da 7 milioni di euro che offriva contributi a fondo perduto fino al 50% delle spese (massimo 20.000 €) per progetti di digitalizzazione.

I dati Istat non sono negativi: le imprese con almeno un livello base di digitalizzazione



sono il 46,4% nel 2023 rispetto al 44,4% del 2021, con un incremento maggiore rispetto all'aumento registrato dal Paese nel suo complesso, da 60,8 a 61,3 e secondo Anitec-Assinform, (Associazione che raggruppa le aziende ICT) il mercato del digitale in Liguria nel 2022 ha raggiunto circa 1,7 miliardi, con un aumento dello 0,8% rispetto al 2021.

Per quanto riguarda l'impatto dell'IA su lavoro e occupazione, è noto che l'automatizzazione attraverso l'intelligenza artificiale potrebbe coinvolgere circa il 40% dei posti di lavoro globali, con un impatto più significativo nelle economie avanzate, potenzialmente arrivando al 60%. Questa trasformazione comporterà la sostituzione di alcune posizioni e il potenziamento di altre. E' fondamentale quindi per le imprese l'acquisizione di competenze adeguate.

La Camera per il mandato 2022-2026 ha individuato due Aree di Valore Pubblico su cui intervenire: l'Incremento dell'utilizzo di strumenti digitali da parte delle imprese e la Crescita della maturità digitale e green delle imprese del territorio, da cui derivano Obiettivi Strategici.

Andamento del turismo

Ad Imperia, il turismo nei comuni litoranei e costieri rappresenta oltre il 95% dei flussi complessivi del territorio inserendosi integralmente all'interno dell'economia del mare.

Nel biennio 2023-2024, il turismo italiano ha continuato a crescere con forza, ma Liguria e la provincia di Imperia hanno registrato una tendenza diversa. Mentre a livello nazionale gli arrivi sono aumentati del +4,5% e le presenze del +4,2%, la Liguria ha subito un brusco rallentamento: -15,1% gli arrivi e -12,5% le presenze¹. La provincia di Imperia, pur in calo (-6,2% arrivi e -4,5% presenze), ha mostrato maggiore tenuta rispetto a quella regionale. Nel 2024 Imperia ha accolto 877.527 arrivi e 3.165.997 presenze, rappresentando il 19,9% degli arrivi e il 22,5% delle presenze regionali, quote in crescita rispetto all'anno precedente. Questo dato riflette una buona capacità di attrazione e fidelizzazione, soprattutto in termini di durata dei soggiorni, con una permanenza media più elevata rispetto ad altre zone della regione. Nel 2024, gli arrivi stranieri hanno superato quelli italiani (53% contro 47%), ma le presenze italiane risultano leggermente più alte (52,4% vs 47,6%). Imperia si distingue anche nella ripartizione tra alberghiero e extra alberghiero. Se gli alberghi attraggono ancora circa il 70% degli arrivi, le presenze nelle strutture extra alberghiere superano ormai il 45%, a fronte del 42% in Liguria e del 40% in Italia.

La Spezia. Complessivamente, il 99,0% degli arrivi e delle presenze di turisti in provincia della Spezia sceglie una struttura ricettiva presso un comune litoraneo o costiero; ciò indica come il turismo provinciale sia sostanzialmente imperniato sulla componente marittima.

Nel 2024 il turismo nella provincia della Spezia ha registrato un lieve calo con poco più di un milione di arrivi e circa 2,8 milioni di presenze, flessione molto meno marcata rispetto alla Liguria, ma contraria al trend nazionale in crescita. La provincia spezzina ha aumentato il proprio peso sul turismo regionale (23% degli arrivi liguri), confermandosi una meta privilegiata per il turismo internazionale, che rappresenta circa due terzi degli arrivi e delle presenze, quasi interamente nelle località litoranee e



costiere. Inoltre, a differenza della regione e del resto d'Italia, prevalgono le strutture extra-alberghiere (54,2% degli arrivi, 59,1% delle presenze), preferite in particolare dai turisti stranieri, che segnalano una domanda orientata verso forme di ospitalità più flessibili e distribuite sul territorio.

Savona. Il turismo savonese è sostanzialmente costiero: oltre il 95% degli arrivi e delle presenze si concentra nei comuni costieri e litoranei. La provincia di Savona registra nel 2024 una flessione dei flussi turistici: gli arrivi scendono a 1.244.001 unità, mentre le presenze si attestano a 4.967.288 (-4,6%)¹. La provincia rafforza il proprio peso all'interno del sistema turistico ligure (che flette in maniera più marcata), contribuendo per il 28,2% degli arrivi e per il 35,3% delle presenze regionali. I turisti italiani rappresentano il 67,9% degli arrivi e il 70,5% delle presenze; quelli stranieri rispettivamente il 32,1% e il 29,5%. Per quanto riguarda la struttura ricettiva, si registra una contrazione dei flussi nella componente alberghiera. Osservando la provenienza, si evidenzia una crescente apertura verso il turismo internazionale con un incremento della componente estera sia nelle strutture alberghiere (31,2%) sia in quelle extra-alberghiere (32,6%). Il porto savonese resta sesto per traffico passeggeri a livello nazionale. La stagionalità risulta più omogenea rispetto ad altri scali: solo il 33,8% del traffico si concentra in estate, contro una media nazionale del 54,9%, grazie a una forte presenza in primavera/autunno (40%) e inverno (26,2%).

Il Mercato del Lavoro

Gli ultimi dati Excelsior ci dicono che in Liguria si prevedono 10.880 ingressi a settembre 2025 e 30.330 nel trimestre, in calo rispetto al 2024 (-650 nel mese, -1.560 nel trimestre). La regione si distingue però per un dato che fa riflettere: 55,7% di difficoltà di reperimento, ben 10 punti sopra la media nazionale. Questo vuol dire che oltre la metà delle posizioni potrebbe restare scoperta, soprattutto nei servizi e nelle professioni tecniche. È un segnale importante per imprese e istituzioni: senza nuove politiche di formazione e orientamento, la crescita potrebbe rallentare. Altro aspetto significativo: la fragilità dell'occupazione. In particolare nel Ponente, il quadro è molto evidente: molte opportunità, ma prevalentemente a termine, concentrate in turismo e servizi, con difficoltà crescenti a trovare competenze qualificate. La sfida appare quindi piuttosto chiaramente orientata alla valorizzazione dei settori tradizionali come il turismo, nel senso di una stabilizzazione, e agli investimenti nelle nuove professioni green e digitali, per non restare indietro nella transizione ecologica e tecnologica.

Imperia. Nel periodo 2021-2024, il mercato del lavoro nella provincia di Imperia ha mostrato segnali complessivamente positivi, con un miglioramento generalizzato dei principali indicatori occupazionali, una riduzione della disoccupazione e una lieve diminuzione dell'inattività. Queste dinamiche, pur inserendosi in un contesto nazionale e regionale più ampio, evidenziano una ripresa vivace del mercato locale, sebbene permangano squilibri settoriali e di genere. Il tasso di occupazione complessivo a Imperia è passato dal 43,4% nel 2021 al 47,3% nel 2024, avvicinandosi sensibilmente alla media nazionale (47,2%) e riducendo il divario con la Liguria (48,6%). In termini assoluti, gli occupati sono aumentati da 78,1 mila a 85,7 mila unità, con una crescita del +4,3% solo nell'ultimo anno. Il tasso di disoccupazione si è ridotto



significativamente a Imperia, passando dal 9,7% nel 2021 al 5,1% nel 2024. Il tasso di inattività si è ridotto dal 41,0% nel 2021 al 38,1% nel 2024. Nel 2024, l'occupazione a Imperia si concentra nei servizi, che assorbono il 47,5% degli occupati, seguiti dal commercio, alloggio e ristorazione (31,4%). Le costruzioni rappresentano il 9,9%, mentre l'industria e l'agricoltura mostrano quote minori (rispettivamente 7,9% e 3,3%).

Il miglioramento occupazionale, accompagnato dalla contrazione dell'uso della CIG, rappresenta un segnale positivo. Tuttavia, esaminando le previsioni di assunzione delle imprese, si osserva una flessione degli ingressi in azienda nel 2024 (15.570; -3,8% rispetto al 2023), accompagnata da un incremento della difficoltà di reperimento delle figure richieste che passa dal 48,4% del 2023 al 51% del 2024.

La Spezia. Nel 2024 il tasso di occupazione della provincia della Spezia continua a crescere, raggiungendo il valore più alto dal 2021, con un livello superiore di quasi tre punti rispetto alla media nazionale. A trainare l'aumento sono soprattutto le donne, il cui tasso di occupazione sale al 43,6% (+1,8 punti), mentre quello maschile cala leggermente al 56,7%. Ne risulta una riduzione del gender gap di quattro punti. Il totale degli occupati sale a circa 92.900 persone. Il mercato del lavoro spezzino risulta essere trainato dal terziario che si conferma dominante (oltre il 78% degli occupati), con una crescita nei servizi legati al commercio, all'alloggio e alla ristorazione (+13,8%) e in agricoltura (+11,2%). In calo invece l'occupazione manifatturiera (-7,9%) e nelle costruzioni (-14,9%). Il tasso di disoccupazione al 2024 ammonta al 5,1%, sotto le medie nazionale e regionale. Tra il 2021 e il 2024 i disoccupati si dimezzano. Anche in questo caso, il gender gap cala: la disoccupazione femminile diminuisce (dal 7,6% al 7,0%) mentre quella maschile aumenta di poco (dal 3,2% al 3,6%). Il tasso di disoccupazione giovanile sale invece al 17,0%, con un forte squilibrio di genere (30,8% per le giovani donne contro il 9,1% per i giovani uomini). Il tasso di inattività resta al 28,6%, sotto le medie regionale e nazionale. Il divario di genere rimane elevato (34,5% per le donne e 22,7% per gli uomini) ma in riduzione di quasi 5 punti in un anno. Le previsioni Excelsior indicano oltre 20.000 ingressi nel mercato del lavoro, con una domanda concentrata nei servizi, ma con difficoltà di reperimento per quasi la metà delle figure richieste, fortemente specializzate.

Savona. Nel mercato del lavoro savonese gli occupati si riducono dello 0,6% (Italia +1,5%) rispetto al 2023. Il tasso di occupazione resta stabile per entrambi i generi, ma permane un divario di circa 12 punti percentuali tra uomini e donne.

L'occupazione è concentrata nel settore dei servizi: il 26,1% degli addetti lavora nel commercio, il 49,3% negli altri servizi. L'industria rappresenta il 13,8% degli occupati, seguita dalle costruzioni (8,8%) e dall'agricoltura. Nel 2024 si registrano contrazioni nel commercio (-4,3%) e nelle altre attività di servizi (-4,2%). Cresce invece l'occupazione in agricoltura, nelle costruzioni (+15,9%) e nell'industria (+7,3%).

Il tasso di disoccupazione provinciale si riduce sensibilmente: -400 disoccupati rispetto al 2023. Il tasso di disoccupazione giovanile cresce leggermente, attestandosi al 24,9% (+0,4 punti sul 2023). A livello di genere si osserva una crescita tra i giovani uomini (dal 30% al 33%) e un calo tra le giovani donne (dal 17,3% al 13,4%). Il tasso di inattività aumenta al 32,8%, segnalando nel 2024 di un sentiment di modesta fiducia.

Il ricorso alla CIG aumenta del 6,9%, in controtendenza rispetto alla regione (-9,4%)



ma in trend con il dato nazionale (+21,2%). L'industria manifatturiera assorbe il 92% delle ore CIG. Seguono le costruzioni, con un'incidenza del 6,2% sul totale savonese.

Il 32% delle previsioni di ingresso nelle imprese riguarda giovani under 30, mentre il 48,1% degli assunti interessa profili di difficile reperimento. I settori più attrattivi sono il turismo (44% delle entrate previste), il commercio (18%) e gli altri servizi (17%). Per quanto riguarda la composizione per aree aziendali, il 49,4% degli ingressi si concentra nella produzione di beni e servizi, il 25% nelle aree commerciali e il 12,2% in quelle tecniche. Le maggiori criticità di reperimento si registrano nelle aree tecniche e produttive. I nuovi ingressi si concentrano prevalentemente su lavoratori con bassi titoli professionali o in assenza di titolo (64%), mentre solo il 7,7% possiede una laurea, dato inferiore alle medie regionali (11,2%) e nazionali (12,5%).

Andamento del settore agroalimentare

Il settore agroalimentare comprende tutte le attività che portano alla produzione, trasformazione e distribuzione di prodotti alimentari, partendo dall'agricoltura e dalla pesca e arrivando al consumatore finale. Include la produzione primaria (agricoltura, allevamento, silvicoltura e pesca), l'industria alimentare (trasformazione delle materie prime), l'industria delle bevande, la distribuzione (commercio all'ingrosso e al dettaglio) e la ristorazione. L'agricoltura in senso più stretto comprende anche un settore importante come quello del florovivaismo.

Una delle emergenze più importanti che colpisce tutta la regione è l'abbandono delle superfici agricole. Nel 1990 la superficie agricola utilizzata in Liguria era di circa 92.500 ettari. Oggi si attesta a poco più di 41.000 ettari, con una riduzione di oltre il 55%. Questa drastica diminuzione ha conseguenze pesanti non solo per il comparto agricolo, ma anche per l'ambiente, il paesaggio e la sicurezza idrogeologica.

Segue estratto dal Rapporto Economico 2024 sulla produzione agricola.

Imperia. Nel triennio 2022-2024, la produzione agricola nella provincia di Imperia mostra un'evoluzione complessivamente positiva, con segnali di rafforzamento nel comparto vitivinicolo e olivicolo, centrali per l'identità economica e culturale del territorio. Pur inserita in un contesto produttivo nazionale e regionale che ha conosciuto forti oscillazioni, la provincia evidenzia una certa stabilità e una moderata capacità di crescita qualitativa. Nel 2024, la superficie olivicola di Imperia raggiunge i 7.030 ettari, con un incremento poco marcato rispetto al 2023 (+0,4%). Tuttavia, è sul fronte della produzione che si registra un dato molto rilevante: la produzione passa da 166.000 a 197.000 quintali, segnando un +18,7%. Questo aumento di resa, a fronte di una superficie sostanzialmente stabile, può essere legato agli effetti di annate precedenti, spesso penalizzate da fattori climatici ostativi.

Nel comparto vitivinicolo, nel 2024 la superficie coltivata a vite a Imperia raggiunge i 384 ettari (+0,5% sul 2023), con una produzione di 25.120 quintali di uva (+2,7%). Si tratta di volumi contenuti, ma rilevanti per una realtà orientata a produzioni di qualità. In particolare, le superfici e le produzioni DOP/IGP – pari rispettivamente a 264 ettari e 16.020 quintali – risultano in lieve crescita, confermando la tenuta del sistema viticolo imperiese sul fronte della valorizzazione del prodotto e della tipicità territoriale.

La Spezia. Nel 2024 la provincia della Spezia registra un forte rimbalzo della produzione agricola, in particolare nella viticoltura e nell'olivicoltura. Cresce del 33,2% la produzione di uva da vino, nonostante la riduzione delle superfici coltivate (-4,6%),



confermando una stagione favorevole dal punto di vista climatico e una maggiore efficienza produttiva. Al contrario, cala del 5,5% la produzione di uva a denominazione (DOP e IGP), che rappresenta solo il 37,0% del totale, a fronte di una media nazionale del 74,2%, evidenziando margini di miglioramento nella qualità riconosciuta. L'olivicoltura mostra segnali favorevoli: la produzione torna ai livelli del 2022 (28.000 quintali), dopo il crollo del 2023, con superfici stabili. A livello regionale e nazionale si osservano andamenti simili, con produzioni in crescita e superfici pressoché costanti. Nel complesso, il settore agricolo locale conferma la sua resilienza e potenzialità di sviluppo, pur in un contesto di razionalizzazione delle superfici.

Il contesto internazionale complesso, segnato da tensioni geopolitiche, aumento dei dazi e condizioni climatiche sfavorevoli hanno influito sulla redditività delle colture. Tuttavia, la produzione agricola nazionale registra una performance positiva sia in termini di volume (+1,4%) sia di valore aggiunto (+3,5%), trainata soprattutto dalle coltivazioni (+1,5%) e dal comparto zootecnico (+0,6%). Diminuisce tuttavia il lavoro in agricoltura (-2,6%). Annata favorevole per frutta (+5,4%), ortaggi freschi (+3,8%) e vino (+3,5%), mentre risultano in calo cereali (-7,1%), olio d'oliva (-5%) e foraggi (-2,5%).

La produzione di uva da vino a Savona cresce dello 0,3%. Con riferimento alle produzioni certificate, il 98,7% della produzione vinicola savonese è a marchio Dop o Igp, un dato nettamente superiore alla media regionale (60%).

Imprenditoria femminile

Le ultime statistiche aggiornate al 31 marzo 2025 censivano in nel nostro territorio 15.836 imprese attive a conduzione femminile con una ripartizione così strutturata: Imperia 5.048, La Spezia 4.526, Savona 6.262. Il nostro territorio incide sulla Liguria nel complesso nella misura del 52,3%. Rispetto al 31/12/2024 in tutte e tre le province si è però registrata una diminuzione.

In merito all'incidenza sul totale si rileva che (dato 2023): a Imperia si ha un'incidenza del 23% del totale delle registrate, alla Spezia del 25,8%, a Savona del 25,4%. Si tratta di dati in linea, ed anche superiori a quelli nazionali (22,2%). Tuttavia la nascita e la crescita di imprese femminili in un contesto economico non facile, deve essere sempre presidiata affinché possa essere rafforzata la presenza delle donne nel tessuto imprenditoriale ligure.

Internazionalizzazione

Nel 2024 le esportazioni liguri a prezzi correnti si sono ridotte di circa un quarto rispetto allo stesso periodo del 2023; il calo è risultato molto superiore a quello osservato in Italia e nel Nord Ovest (rispettivamente -0,4 e -2,0 per cento). La contrazione dell'export regionale è stata determinata prevalentemente dalla cantieristica navale e, in misura minore, dai prodotti petroliferi raffinati; al netto di queste componenti le esportazioni sarebbero diminuite del 7,9 per cento. Anche la maggior parte degli altri settori rilevanti ha infatti registrato una riduzione delle vendite, ad eccezione dei prodotti alimentari e di quelli agricoli. Le esportazioni sono calate marcatamente nei confronti dei mercati extra UE (-38,5 per cento), in particolare negli Stati Uniti; i flussi verso i paesi comunitari sono invece leggermente aumentati (4 per cento), soprattutto quelli verso l'area dell'euro. Lo scorso 2 aprile l'amministrazione statunitense ha annunciato un inasprimento dell'imposizione tariffaria



sulle importazioni da tutti i partner commerciali, inclusa l'Unione europea . La quota delle esportazioni regionali verso gli Stati Uniti è fortemente oscillata negli anni: inferiore al 4 per cento nel 2014, ha raggiunto un picco del 32 per cento nel 2023 ed è scesa al 9 per cento nel 2024.

Gli elementi di scenario giuridico e politico

Il processo di riforma del sistema camerale può dirsi ormai completato: nel corso del 2024 sono stati effettuati gli ultimi accorpamenti e si è di fatto conclusa l'ultima fase dell'impegnativo percorso che ha portato al nuovo assetto del sistema. Il sistema camerale sta ora puntando a riguadagnare centralità e valorizzare il proprio essere una "rete di reti", punto di raccordo con i territori, gli enti istituzionali, le organizzazioni imprenditoriali.

Le Camere sono il punto di raccordo in aree vaste, per raccogliere le esigenze ed organizzare i servizi insieme con le associazioni imprenditoriali, le organizzazioni del terzo settore, dei lavoratori, dei consumatori. Il sistema camerale è, inoltre, un punto di riferimento per la dotazione infrastrutturale dei territori a vantaggio dell'economia locale e nazionale. Con lo scopo di rafforzare ulteriormente il proprio ruolo oggi il sistema camerale sta lavorando per ottenere alcune modifiche normative che modernizzino alcuni passaggi della L. 580 non più attuali, in particolare:

- sistematizzare le nuove funzioni assunte dal Sistema camerale tramite l'ampia rete di accordi e convenzioni stipulate con le diverse amministrazioni;
- rivedere le regole di funzionamento delle Camere di commercio, le regole di formazione dei Consigli camerali, anche utilizzando gli strumenti digitali per ridurre i tempi delle procedure di rinnovo degli organi;
- rivedere il sistema finanziario incrementando il diritto annuale dall'attuale 20% per attuare nuovi progetti di sistema, rivedere i diritti di segreteria, ottenere l'esenzione del versamento previsto dal tagliaspese, recuperare la morosità e l'evasione del diritto annuale dove è presente il fenomeno;
- aggiornare il ruolo dei segretari generali.

Da un punto di vista più strettamente organizzativo, il sistema camerale si sta muovendo principalmente su tre linee di lavoro: la riorganizzazione dei servizi su base telematica; la realizzazione di sistemi di Customer Relationship Management e l'uso dell'intelligenza artificiale nella gestione del rapporto con l'utenza; la creazione di servizi comuni di back office con lo scopo di conseguire economie di scala. Queste operazioni sono finalizzate a un incremento di efficacia ed efficienza del sistema nel suo insieme, puntando in particolare a liberare una parte delle risorse umane impegnate in servizi di back office per reindirizzarle ad attività di supporto diretto alle imprese.

Di grande importanza per il sistema camerale sono i risultati che il sistema sta raggiungendo nel campo della facilitazione del dialogo tra imprese e Pubblica Amministrazione. Da dicembre 2024 il cassetto digitale dell'imprenditore impresa.italia.it, servizio realizzato dal Sistema camerale e attualmente utilizzato da oltre 2,3 milioni di imprenditori per accedere ai propri dati e documenti ufficiali



contenuti nel Registro delle imprese, è anche una app e si è arricchito di nuove funzionalità.

Grazie all'integrazione con il Servizio di collegamento, il legale rappresentante può accedere anche ai propri dati e certificati resi disponibili sulla Piattaforma Digitale Nazionale Dati dalle Pubbliche Amministrazioni che gestiscono dati d'impresa. Due sono gli aspetti da rimarcare: da un lato il ruolo che il sistema camerale si è conquistato nell'ambito delle azioni per la digitalizzazione nell'ambito del progetto realizzato con la regia del Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri e la collaborazione del Ministero delle Imprese e del Made in Italy e, dall'altro, l'impegno di Unioncamere e Infocamere di dare supporto alle realtà più piccole e ancora poco digitalizzate tramite il Servizio di collegamento delle imprese alla Pdnd, come previsto dal Piano nazionale per gli interventi complementari al Pnrr.

Grazie all'interoperabilità garantita dalla Piattaforma Digitale Nazionale Dati, le imprese possono ora tagliare costi e tempi della burocrazia. Per esempio, nel contesto della Composizione negoziata della crisi d'impresa, il legale rappresentante non deve più andare all'Inps per richiedere il certificato unico dei debiti contributivi, ma può accedervi direttamente attraverso il Servizio di collegamento.

Sempre nello stesso ambito, attraverso un protocollo di interoperabilità completamente automatizzato, la Piattaforma di Composizione negoziata consente all'imprenditore di autorizzare gli esperti da lui indicati ad accedere ai dati sulla posizione debitoria dell'impresa sotto il profilo tributario, contributivo e assicurativo in possesso di [Inps](#), [Inail](#), Agenzia delle Entrate e Agenzia delle Entrate Riscossione, dati necessari all'esperto per trovare una soluzione alla crisi d'impresa.

Le risorse umane e l'organizzazione interna

La struttura camerale nel 2025 è organizzata come di seguito:

Tre Aree Dirigenziali:

- > Risorse Umane, finanziarie e Patrimonio,
 - > Servizi per l'Impresa - Regolazione del Mercato,
 - > Sviluppo Economico,
- che si affiancano all'Area del Segretario Generale.

Oltre alla direzione della Segreteria Generale, il dott. Marco Casarino ha la direzione dell'Area "Sviluppo economico". L'area "Risorse umane, finanziarie e patrimonio" è sotto la direzione della dottoressa Paola Mottura e l'area "Servizi per l'impresa - Regolazione del mercato" fa capo alla dott.ssa Susanna Alinghieri.

La struttura è articolata nei seguenti servizi, assegnati tipicamente a Elevate Qualificazioni:

Area Segreteria Generale

Affari Generali - Donatella Persico

Sviluppo organizzativo e Sistemi informativi - Camilla Rossino

Area Risorse umane, finanziarie e patrimonio

Patrimonio, acquisti e servizi logistici - Alessandra Bronzi



Risorse umane – Paola Mottura (dirigente dell'area)
Risorse finanziarie e partecipate – Paola Mottura (dirigente dell'area)
Area Servizi per l'impresa – Regolazione del mercato
Servizi Anagrafici per l'impresa – Adrio Zoppi
Regolazione del mercato – Eleonora Donatiello
Metrico e Attività Vigilanza – Fabio Berti
Area Sviluppo economico
Digitalizzazione, infrastrutture ed agevolazioni – Rosella Ricci
Sviluppo territoriale, turismo, internazionalizzazione SP– Stefano Spinelli
Sviluppo territoriale, turismo, internazionalizzazione SV – Luciano Moraldo
Sviluppo territoriale, turismo, internazionalizzazione IM – Mirella Colella (da luglio 2025)
Informazione economica e orientamento al lavoro – Olivia Zocco

Sono previsti tre Responsabili territoriali di sede: per Imperia Mirella Colella, per La Spezia Stefano Spinelli, per Savona Donatella Persico.

Con riferimento alle risorse umane su cui conta l'Ente, si riportano di seguito alcune informazioni di sintesi.

Alla data del 31/12/2025 il personale a tempo indeterminato risulta ripartito nelle categorie contrattuali come di seguito indicato:

Area	N. dipendenti
Operatori	0
Operatori esperti	21
Istruttori	55
Funzionari ed elevata qual.	24
Dirigente	2
Segr. Gen.	1
totale	103

E' da segnalare che la situazione complessiva del personale comprendeva n. 1 unità assegnata parzialmente a incarichi esterni e n. 12 unità impiegate a tempo parziale (part time). Alla luce di ciò, le complessive 103 risorse corrispondono a 100,4 "intere" (=con orario settimanale di 36 ore).

Si segnala che al 31.12.2025 erano in servizio anche quattro unità con contratto interinale.

Il numero delle risorse umane sulle quali la Camera di commercio può contare per lo svolgimento delle funzioni si è notevolmente ridotto nel tempo, come si può riscontrare nel seguente prospetto.

Risorse umane	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Personale	125	121	118	111	108	103	95	97	96	96	100
Dirigenti	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3
Totale	128	124	121	114	110	104	97	99	98	99	103

Il percorso di revisione dell'intero sistema camerale e i conseguenti accorpamenti, sono stati accompagnati dal divieto di nuove assunzioni, con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di somministrazione. Questa situazione si è protratta fino alla pubblicazione della L. 145/2018, Finanziaria 2019, che ha previsto la possibilità per le camere di commercio non interessate da processi di accorpamento e per quelle che,



invece, lo avevano concluso, di procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. La norma è tuttora vigente.

A seguito di questa modifica, la Camera di Commercio Riviera di Liguria ha avuto la possibilità di procedere a nuove assunzioni. Alle assunzioni sono state affiancate inoltre scelte organizzative, che hanno visto anche la realizzazione di progressioni interne, al fine di migliorare l'organizzazione e rendere sempre più efficace la fornitura di servizi.

Per quanto riguarda le aziende speciali, l'azienda "Riviera di Liguria", al 31/12/2025 contava su 13 persone, oltre al direttore, e n. 1 persona a tempo determinato; l'azienda speciale "Cersaa" vedeva operative 13 persone, oltre al direttore (e 5 a tempo determinato/somministrazione).

Patrimonio immobiliare

Il patrimonio immobiliare della Camera di Commercio è costituito dai seguenti immobili:

ubicazione	dettaglio/destinazione	mq
Albenga, regione Rollo 98	uffici e labor. (Cersaa e A.S. Riviera)	2.075,00
Brugnato, Loc. Fondeghe	Magazzini e Uffici	553,00
Brugnato, Piazza Giovanni Paolo II	n. 35 Box auto	608,00
Genova, Via San Lorenzo	uffici (ex Unioncamere Liguria)	260,00
Imperia Palazzo Languasco	uffici (attualm. inutilizzato)	1.077,00
Imperia, Via Nazionale 387	frantoio Giromela	520,00
Imperia, Via Schiva 29 + auditorium	uffici (attuale sede camerale)	4.604,00
Imperia, Viale Matteotti, n. 37	uffici (sede precedente)	200,00
Imperia, Viale Matteotti, n. 48	uffici (sede precedente)	1.250,00
La Spezia Piazza Europa	uffici (sede camerale)	2.290,00
La Spezia Via del Canaletto	centro fieristico (società Centro Fieristico srl)	8.152,00
La Spezia Via Privata O. T. O., 10	Incubatore per imprese	1.742,00
La Spezia Via Costantini/Via Crispi	Autorimessa	2.131,00
La Spezia, Piazza Europa	Parcheggio (diritto di superficie)	7.318,40
Sanremo, corso Matuzia 70	uffici (dato in locazione)	240,00
Savona, piazza Leon Pancaldo	uffici (dato in locazione)	505,00
Savona, via Maria Solari	magazzino e locali di deposito	772,00
Savona, via Quarda Superiore 16	uffici (sede camerale)	2.580,00

Si ricorda che il patrimonio immobiliare camerale è oggetto di una significativa azione di razionalizzazione che ha comportato in questi ultimi anni, da un lato, importanti interventi di ripristino e restauro e, dall'altro, la ricerca delle migliori soluzioni per la valorizzazione anche economica dello stesso.



Le risorse economiche

Con riguardo alle risorse economiche sulle quali conta la Camera di commercio, di seguito si riportano i dati sintetici del bilancio della CCIAA Riviére di Liguria al 31/12/2025, raffrontati con i dati di bilancio 2024.

	2024	2025
GESTIONE CORRENTE		
A) Proventi correnti		
1) Diritto Annuale	8.445.749,65	9.059.310,65
2) Diritti di Segreteria	2.718.488,77	2.707.932,73
3) Contributi trasferimenti e altre entrate	945.926,27	1968.928,25
4) Proventi da gestione di beni e servizi	213.225,77	301470,11
5) Variazione delle rimanenze	(8.455,30)	(69.288,33)
Totale Proventi Correnti A	12.314.935,16	13.968.353,41
B) Oneri Correnti		
6) Personale	(5.026.007,67)	(5.133.963,63)
a) Competenze al personale	(3.602.460,22)	(3.696.234,98)
b) Oneri sociali	(871.251,19)	(887.840,33)
c) Accantonamenti al T.F.R.	(495.613,87)	(482.873,04)
d) Altri costi	(56.682,39)	(67.015,28)
7) Funzionamento	(3.147.544,97)	(3.305.026,06)
a) Prestazioni servizi	(1246.129,87)	(1322.061,02)
b) Godimento di beni di terzi	(24.945,77)	(30.292,61)
c) Oneri diversi di gestione	(1240.290,34)	(1290.948,75)
d) Quote associative	(389.227,61)	(411.396,54)
e) Organi istituzionali	(246.951,38)	(250.327,14)
8) Interventi economici	(2.189.455,79)	(3.520.025,24)
9) Ammortamenti e accantonamenti	(3.468.903,95)	(3.245.208,29)
a) Immob. Immateriali	(2.792,13)	(2.427,80)
b) Immob. Materiali	(648.883,61)	(651.953,17)
c) Svalutazione crediti	(2.817.228,21)	(2.590.827,32)
d) Fondi rischi e oneri		
Totale Oneri Correnti B	(13.831.912,38)	(15.204.223,22)
Risultato della gestione corrente A-B	(1.516.977,22)	(1.235.869,81)
C) GESTIONE FINANZIARIA		
a) Proventi Finanziari	122.963,87	67.929,60
b) Oneri Finanziari	(704,49)	(7.636,22)
Risultato della gestione finanziaria	122.259,38	60.293,38
D) GESTIONE STRAORDINARIA		
a) Proventi straordinari	1850.940,80	1852.565,65
b) Oneri Straordinari	(300.805,98)	(254.384,57)
Risultato della gestione straordinaria	1.550.134,82	1.598.181,08
E) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIA		
14) Rivalutazioni attivo patrimoniale		
15) Svalutazioni attivo patrimoniale	(73.064,33)	(188,03)
Differenza rettifiche attività finanziaria	(73.064,33)	(188,03)
Avanzo/Disavanzo economico d' esercizio (A-B +/- C +/- D +/- E)	82.352,65	422.416,62



Aziende speciali e Partecipazioni

Con riferimento alle strutture attraverso cui la Camera ha operato si ricorda che sono due le aziende speciali di cui la Camera si avvale: l'Azienda Speciale Riviera di Liguria, nata a novembre 2019 dalla fusione dell'Azienda Speciale "PromoRiviera di Liguria" con l'Azienda Speciale "Blue Hub" e l'azienda CeRSAA.

In merito alle partecipazioni, al 31/12/2025 l'Ente deteneva partecipate in numerose società: per l'elenco e i settori di attività si rinvia alla pagina dedicata del sito istituzionale (Area Amministrazione Trasparente).

Si ricorda che nel mese di ottobre 2017, in ottemperanza agli obblighi imposti dall'art. 24 del decreto legislativo del 19 agosto 2016, n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", la Camera ha adottato il piano di revisione straordinaria delle partecipazioni.

Successivamente, la Camera ha proceduto alle revisioni periodiche ai sensi dell'art. 20 del suddetto d. lgs. 175/2016, per il 2025 la revisione è stata approvata in data 18 dicembre.



3) OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

La sezione è dedicata alla valutazione dei risultati raggiunti nell'anno e, in presenza di scostamenti, all'analisi delle cause che li hanno determinati.

Per ogni obiettivo è stata effettuata, da parte dell'ufficio preposto al controllo di gestione, un'attività di verifica e supporto rispetto alla fornitura dei dati da parte dei servizi o delle figure cui l'obiettivo era stato assegnato (fase relativa alla misurazione). Successivamente, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto alla valutazione degli obiettivi, fase in cui, in presenza di scostamenti rispetto al target, assumono particolare rilievo gli eventuali fattori interni o esterni che abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi (le cosiddette "cause esogene").

La sintesi del lavoro di cui sopra è riportata nell'allegato 1.

Si ricorda che la performance dell'Ente viene misurata e valutata nei seguenti ambiti, che sono stati definiti

- AMBITO OBIETTIVI STRATEGICI
- AMBITO SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI STRUTTURA
- AMBITO EFFICACIA EFFICIENZA QUALITA' DEI PROCESSI E DEI SERVIZI
- AMBITO GESTIONE DEI RISCHI
- AMBITO MODERNIZZAZIONE, ORGANIZZAZIONE, MIGLIORAMENTO
COMPETENZE, BENESSERE
- AMBITO RELAZIONI E PARTECIPAZIONE UTENZA

Per ogni Ambito di Intervento si hanno Obiettivi di Ente (i cui indicatori generano la Performance Organizzativa di Ente) e Obiettivi Operativi fissati "a cascata" che sono stati assegnati principalmente a unità organizzative (Servizi) per concorrere alla Performance di Unità organizzative e, in qualche caso, direttamente a dirigenti o posizioni organizzative sotto forma di obiettivi individuali. Nel caso dei primi due ambiti gli Obiettivi di Ente sono anche Obiettivi Strategici.

In merito agli Obiettivi strategici si ricorda che l'Unioncamere invita tutte le Camere a recepire gli obiettivi comuni al fine di consentire il monitoraggio e alimentare la banca dati nazionale e costruire report di sistema. Secondo le indicazioni fornite dalla stessa Unioncamere tali obiettivi devono rientrare tra gli obiettivi strategici concorrendo anche alla determinazione della performance dell'ente.

In merito agli Obiettivi specifici (prima della riforma Madia definiti "strategici") si ricorda che sono gli obiettivi fissati, con prospettiva pluriennale, per la concretizzazione della *mission* dell'Ente, fissati dall'Ente nella sua autonomia, perché ritenuti di particolare impatto, sia esterno che interno, rispetto al mandato istituzionale. Si ricorda qui che il 2025 rappresenta il primo anno del ciclo biennale con cui si chiude il mandato.



4) OBIETTIVI IN TERMINI DI PARI OPPORTUNITÀ E SODDISFAZIONE DELL'UTENZA

Pari opportunità

Tutte le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate, oggi, a contribuire allo sviluppo delle "pari opportunità" sia nel proprio ambito di competenza che internamente.

I "profili" cui ci si riferisce quando si parla di pari opportunità possono essere molteplici: il genere, la disabilità, la razza-etnia, l'orientamento sessuale, la religione, ma anche la classe di età, la fascia di reddito, etc. Di conseguenza, sono tanti i campi in cui la Pubblica Amministrazione può intervenire, tutti accomunati dallo scopo di ridurre situazioni di "svantaggio".

Con il decreto legislativo 150/2009 – lo stesso decreto che ha introdotto l'obbligo di gestire all'interno di ogni ente un "ciclo della performance" – il tema delle pari opportunità è entrato a pieno titolo in una normativa di carattere generale.

Il decreto prevede infatti l'obbligo di inserire, nella pianificazione e programmazione di tutte le Amministrazioni Pubbliche, specifici obiettivi in materia.

Come sopra detto, ogni amministrazione deve fissare, sia con riferimento al proprio agire verso l'esterno che verso l'interno, obiettivi in termini di pari opportunità con lo scopo di contribuire, da un lato, al benessere sociale esterno, che è la base per ogni possibilità di sviluppo e, dall'altro, al benessere organizzativo interno, oggi riconosciuto come un importante strumento per far crescere le organizzazioni.

Il Piano della Performance risulta quindi oggi uno strumento in più per focalizzare l'attenzione sulle pari opportunità e la Relazione sulla Performance rappresenta di conseguenza il momento di sintesi finale rispetto ai focus e ai target prescelti.

Per quanto riguarda la Camera di Commercio Riviére di Liguria, la prospettiva interna ed esterna sono "declinate" come di seguito.

Prospettiva interna

Per quanto concerne la prospettiva interna, il primo punto di attenzione è ovviamente il "genere"¹. Il personale della Camera è composto al 31/12/2025, da 71 donne (69%) e 32 uomini (31%).

In merito si sottolinea che l'Ente, fin dalla costituzione nel 2016, ha adottato misure a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quali la definizione di un orario con fasce di flessibilità in entrata e in uscita, orari personalizzati a fronte di esigenze particolari, particolari criteri per l'accesso al tempo parziale e, dal 2019, la facoltà del lavoro da remoto e poi del lavoro agile.

E' evidente che gli strumenti di cui sopra, attivati in primis per agevolare la conciliazione dei tempi delle lavoratrici con carichi legati all'accudimento familiare, più in generale, sono volti a favorire tutte le persone che si trovino in situazioni particolari, legate all'accudimento di familiari o anche di altra natura.

A fine 2025 è stato ricostituito il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni) ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di

¹ Risale al 27 maggio 2007 la direttiva sulle "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Da allora, di anno in anno, è stato redatto un rapporto che ha per oggetto il monitoraggio sullo stato di attuazione delle politiche di parità e pari opportunità nelle P.A.



lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Contestualmente sono stati avviati corsi di formazione per i componenti. Nel corso dell'anno i corsi sulle tematiche in oggetto sono stati inseriti nei piani formativi di molti servizi.

Sempre in un'ottica "interna" è da ricordare che sono previste disposizioni a livello statutario che garantiscono le pari opportunità a livello di costituzione degli organi e nella designazione delle figure di rappresentanza dell'Ente in consigli di amministrazione, comitati, etc.

Prospettiva esterna

La prospettiva esterna riguarda le scelte dell'Ente in quanto produttore di beni e servizi. Le categorie di interlocutori e di situazioni che possono presentare criticità sotto il profilo in oggetto e rispetto alle quali l'Ente può intervenire al fine di uno sviluppo equo, inclusivo e sostenibile sono i seguenti.

Imprenditoria femminile. Da sempre le Camere di Commercio sono attive con progetti per sostenere l'imprenditoria femminile e da anni collaborano con le iniziative governative per la promozione dell'imprenditoria femminile e del lavoro autonomo delle donne soprattutto con strumenti di agevolazione nell'accesso al credito.

Supporto all'ingresso/re-ingresso nel mondo del lavoro di persone con maggiori fragilità. La CCIAA Riviére partecipa attivamente alla promozione delle azioni di GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), che risulta uno strumento fondamentale per favorire l'ingresso/re-ingresso nel MdL di persone con maggiori fragilità. Nello specifico il Programma GOL è un'iniziativa del PNRR gestita dalla Regione Liguria per favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Offre servizi di orientamento e corsi di formazione gratuiti, con percorsi personalizzati in base all'età, alle competenze e alla distanza dal mercato del lavoro. I percorsi principali previsti dal programma sono quattro: a) reinserimento lavorativo: orientamento e intermediazione per chi è già pronto a lavorare, b) aggiornamento (upskilling): corsi brevi per potenziare competenze già possedute e aggiornarsi, c) riqualificazione (reskilling): formazione più approfondita per imparare un nuovo mestiere e ricollocarsi, d) lavoro e inclusione: percorsi specifici dedicati a persone con maggiori fragilità o svantaggi sociali.

Sono infine da ricordare le azioni a supporto dei soggetti con maggiori difficoltà **nell'accesso al credito** e il supporto agli imprenditori operanti in territori più fragili economicamente perché collocati in zone rurali o in fase di abbandono o più a rischio in quanto operanti in particolari settori (es. pesca). Su questo ultimo tema si ricordano le **azioni dei GAL e dei GAC e le Strategie di Sviluppo Locale** cui partecipa la Camera di Commercio.

Ultimo riferimento in materia di pari opportunità è l'applicazione delle normative in materia di **accessibilità dei siti internet** delle Pubbliche Amministrazioni (strumenti che rendono consultabili i siti anche a persone con disabilità), che prevedono anche la definizione di obiettivi annuali.

Nel Piano Performance dell'Ente la "dimensione" Pari Opportunità è rappresentata da obiettivi espressamente definiti per la specifica finalità o che contengono al loro interno anche un indicatore specifico. Per quanto riguarda la prospettiva interna nel Piano 2025 era presente l'obiettivo di Ente "E02 - AUMENTARE LE PARI OPPORTUNITA' E IL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO", mentre per quanto riguarda la prospettiva



esterna si evidenzia che negli obiettivi fissati in relazione allo sviluppo del territorio erano stati inseriti indicatori legati all'incremento della "quota rosa" delle imprese coinvolte nelle iniziative.

Soddisfazione utenza

La performance di una Pubblica Amministrazione sempre più deve essere misurata e valutata in base all'impatto reale che i servizi hanno sulla vita dei cittadini e delle imprese. In questa ottica tra gli ambiti per i quali l'Ente si dà obiettivi, e anche obiettivi di performance, vi è l'ambito Relazioni e Partecipazione Utenza.

All'interno di questo ambito era stato fissato un target in merito alla capacità "di relazione" dell'Ente (quanto l'Ente risulta un' "Amministrazione Amica"), target che non è stato del tutto raggiunto (con una media delle risposte presenti nei vari questionari pari a 8,5%). In generale, le indagini di customer satisfaction, nel modello adottato improntato alla "valutazione partecipativa", rappresentano uno strumento per la valutazione dei singoli obiettivi, anche quando non sia presente un indicatore specifico, al fine di "valorizzare" dove possibile l'ascolto dell'utenza.

Dal 2026 è stato poi avviato un sistema che per ogni servizio prevede che incida sulla performance del servizio il rispetto degli standard di qualità dei servizi e la customer satisfaction rilevata con riferimento ai servizi erogati dall'unità organizzativa.



5) VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In questa sezione l'Ente riporta il dato che rappresenta la sintesi del processo di misurazione e valutazione con riferimento ai diversi livelli organizzativi. Dato che gli obiettivi vengono assegnati alle unità organizzative, come già detto, la performance può e deve essere calcolata a livello di Ente, di Area e di servizio.

Come previsto dalle Linee Guida di Unioncamere, che specificano quanto disposto dall'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e come precisato nel Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente, l'elaborazione dei suddetti indicatori è finalizzata anche al calcolo di una delle componenti della performance individuale.

INDICATORE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA A LIVELLO DI ENTE = 95,36 (Buono - Performance più che adeguata)

6) OBIETTIVI INDIVIDUALI

Nel rispetto delle disposizioni del decreto Dlgs 150/2009 e delle linee guida del DPF e di Unioncamere, e sulla base della metodologia di valutazione della performance individuale codificata nel Sistema di Misurazione e Valutazione (articolo 7 del decreto e delibera n.104/2010), a valle del processo di pianificazione 2025 sono stati assegnati gli obiettivi alla dirigenza.

Sono quindi riportati di seguito i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi fissati in sede di PIAO e assegnati alla dirigenza dell'Ente (presenti nel Piano della Performance). Gli ulteriori obiettivi assegnati alla dirigenza saranno valutati in sede di valutazione individuale dei dirigenti.

Segretario Generale

- Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) <= dato medio nazionale 2024
[Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

Dirigente Area Sviluppo Economico

- Favorire la Transizione Digitale - Contribuire al processo assistendo numeri crescenti di imprese (Piano performance - Obiettivo Strategico) [Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

- Favorire la Transizione Burocratica (Firma digitale e Cassetto digitale) (Piano performance - Obiettivo Strategico) [Target parzialmente raggiunto – Valutazione OIV 90](#)

- Consolidare il ruolo dell'Ente come punto di riferimento per l'informazione economica (Piano performance - Obiettivo Strategico) [Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

- Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) <= dato medio nazionale 2024
[Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

Dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie

- Aumentare le competenze del personale e l'efficacia della formazione (Piano performance - Obiettivo di Ente) [Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

- Utilizzo del modello di recruitment "per competenze" in tutte le procedure selettive (obiettivo individuale collegato all'Obiettivo di Ente Garantire la salute dell'Ente in termini di struttura) [Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)



- Predisposizione di un report su una serie di indicatori di bilancio con analisi delle variabili e degli impatti connessi (piano performance – obiettivo operativo relativo all’obiettivo di Ente “Garantire la Salute gestionale e la Sostenibilit  economica dell’Ente” [Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

- Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) <= dato medio nazionale 2024
[Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

Dirigente Area Servizi Anagrafici e Regolazione

- Migliorare la Qualit  dei dati del Registro Imprese (Piano performance - Obiettivo Prioritario) [Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

- Attuazione azioni per il miglioramento della “capacit  di relazione” nei servizi di competenza (obiettivo individuale collegato all’Obiettivo di Ente “Migliorare la Qualit  della Relazione con l’utenza”) [Target parzialmente raggiunto – Valutazione OIV 33](#)

- Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC) <= dato medio nazionale 2024
[Target raggiunto – Valutazione OIV 100](#)

Si deve ricordare che il legislatore, con l’art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 e le successive circolari ministeriali in materia, ha previsto che tutte le pubbliche amministrazioni, nell’ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture relativo al rispetto dei tempi di pagamento, secondo la normativa vigente. A tale obiettivo viene riconosciuto, almeno il 30% della retribuzione di risultato. Il rispetto degli obiettivi viene verificato dai rispettivi organi di controllo interno attraverso l’indicatore di ritardo annuale previsto dalla legge n. 145/2018 e elaborato dalla PCC (Piattaforma crediti commerciali), che deve essere minore o uguale a zero (l’indicatore per il 2025   stato pari a -10,46).

7) IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE E LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DA PARTE DELL’OIV

In questa sezione vengono evidenziati i passaggi attraverso i quali si   svolto, nel ciclo di riferimento, il processo di misurazione e valutazione.

Rispetto a quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la Camera ha seguito l’iter prefissato anche se non sempre con perfetto rispetto delle tempistiche stabilite, per le motivazioni di seguito esplicitate. Di seguito si riporta la sintesi dei provvedimenti di riferimento.

Documento	Data di approvazione	Note
Piano Performance	6/2/2025, nell’ambito del PIAO, approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 19	
Monitoraggio obiettivi di performance 2025	15/10/2025, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 153	
Relazione Performance 2025	16/luglio 2026	



In sede di monitoraggio, sono state approvate le opportune modifiche e integrazioni, di cui si è tenuto conto nell'ambito della presente Relazione.

In merito alla fase valutativa e ai passaggi operativi relativi si è detto nella sezione dedicata.

All'approvazione della Relazione da parte della Giunta camerale farà immediatamente seguito la trasmissione all'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della validazione.