**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO 2025
(annualità e ciclo performance 2024)**

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 del funzionamento del ciclo della performance e del sistema di valutazione, del sistema per la trasparenza e integrità e del sistema dei controlli interni, con l'intento di individuare elementi da perfezionare e di fornire spunti per il miglioramento continuo.

La Relazione, come previsto dalle norme, prende in considerazione principalmente l'annualità precedente, da ciò deriva che con riferimento al ciclo della performance, a causa dello sfalsamento temporale tra ciclo e anno solare, i documenti esaminati possono anche non essere tutti attinenti lo stesso ciclo. L'Organismo Indipendente di Valutazione, tuttavia, può esaminare tutti i documenti approvati fino al momento della redazione e utili all'espressione del giudizio. Nel caso della presente Relazione la verifica arriva fino alla Relazione sulla Performance 2024.

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 le cui domande hanno un set di possibili risposte predefinite, a ciascuna delle quali corrisponde un livello più o meno "compliant", da cui derivano i diversi punteggi. La compilazione del questionario restituisce quindi una sorta di "pagella" dell'Ente, tramite la quale si ha non solo il quadro della situazione, ma si ha anche la possibilità di monitorare nel tempo la compliance del sistema e di confrontare la realtà dell'Ente con quella di altre Camere, considerato che il sistema fornisce anche il benchmarking.

I risultati del "tool" evidenziano che l'Ente presenta una buona aderenza alle disposizioni e l'esame dello "storico" mostra anche un progressivo miglioramento.

		2021	2022	2023	2024	2025
I	I Pianificazione	62,5%	78,9%	79,5%	85,4%	85,45%
III	II Misurazione e valutazione	66,7%	73,3%	93,3%	93,3%	93,3%
III	III Performance individuale	63,9%	72,2%	72,2%	72,2%	72,2%
IV	IV Rendicontazione	46,7%	70,0%	63,3%	70,0%	60,0%
SMVP	SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	80,8%	80,8%	85,5%	85,4%	85,4%
P	P Piano della performance - PIAO	76,7%	73,3%	71,1%	84,4%	83,3%
R	R Relazione sulla performance	78,0%	81,0%	94,4%	100%	94,4%
		67,9%	75,7%	79,9%	84,4%	82,0%

In allegato si riporta il questionario con le risposte selezionate, con evidenza di quelle che, secondo i parametri Unioncamere, riportano punteggi non pieni, evidenziando quindi la presenza di criticità.

A seguire si riportano alcune note di commento per ogni sezione,

- I. PIANIFICAZIONE. La valutazione è complessivamente buona, da quello che l'OIV ha potuto rilevare nella prima fase dell'incarico sono recepiti i concetti cardine in relazione alle modalità di

individuazione di obiettivi, indicatori e target, sulla struttura e sul cascading. Quello che risulta senza dubbio da migliorare è invece l'uso di indicatori di outcome; sono infatti presenti in numero significativo indicatori di output, mentre l'impianto normativo di riferimento richiede che vengano selezionati in larga misura indicatori di outcome al fine di "spingere" il perseguimento della creazione di valore pubblico, che nel caso della Camera di commercio, è da intendere soprattutto come benessere economico. Altro aspetto segnalato dal tool e su cui occorre investire è il coinvolgimento attivo degli stakeholders. In sede di pianificazione è importante approfondire i bisogni degli stakeholders di riferimento e anche "tracciare" tale tipo di attività.

Dal tool emerge come punto debole anche il fatto che i risultati degli obiettivi operativi non contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi strategici che sono misurati in base a propri indicatori. Questo elemento non è ritenuto dall'OIV una criticità, trattandosi di una scelta che la struttura ha motivato.

- II. MISURAZIONE E VALUTAZIONE. Si conferma la valutazione positiva dell'anno precedente, che deriva soprattutto dal fatto che il processo è ben presidiato e che è consolidato il ricorso a fonti certificate, quali banche dati. Si percepisce che è chiara la distinzione tra fase della misurazione e fase della valutazione. Altro elemento positivo è che non si rileva "appiattimento": accanto a obiettivi e indicatori pienamente raggiunti, si sono registrati obiettivi per i quali è stata riconosciuta la presenza di margini di miglioramento.
Secondo i criteri fissati nel "tool" rappresenta invece punto debole il fatto che nella raccolta delle misure non è previsto un "flusso strutturato di rilevazione e validazione". Dal punto di vista dell'OIV ciò rappresenta un elemento di interesse che però, anche data la dimensione dell'Ente, non ha finora generato problematiche. E' invece auspicabile che l'Ente prosegua nel percorso di coinvolgimento della Giunta e degli stakeholder nella fase di valutazione.
- III. PERFORMANCE INDIVIDUALE. I punti deboli continuano a essere quelli legati alla "comunicazione" in merito ai risultati raggiunti e ai comportamenti attesi, sia in fase di attribuzione che di rendicontazione, e allo sfruttamento delle potenzialità legate alle risultanze della valutazione. Di fatto le risultanze della valutazione individuale vengano utilizzate solo per l'attribuzione della retribuzione accessoria.
- IV. RENDICONTAZIONE. L'Ente provvede con puntualità a effettuare le rilevazioni nazionali di sistema (Osservatorio Servizi e Bilanci, Costi dei processi Kronos). Altro elemento positivo è che si è potuto riscontrare l'esistenza di un sistema tale che per la predisposizione della Relazione sulla performance si utilizzano anche i dati già presenti nel Rapporto sui risultati (integrazione Pira – Performance, come da Linee Guida Unioncamere). Il punto debole resta quello legato alle modalità di diffusione delle risultanze della Relazione sulla Performance, che possono e devono essere utilizzate per veicolare maggiormente i risultati dell'Ente. Influisce negativamente su questo punto nel "tool" anche l'assenza del Report Controllo Strategico, adempimento previsto in origine dal d.lgs. 286/1999, rispetto al quale l'Unioncamere ha proposto un concept nel 2021. Rispetto a precedenti utilizzi del tool, la sezione registra un lieve peggioramento legato al fatto che la presente Relazione è stata predisposta oltre i termini, peraltro non ritenuti perentori, a causa dell'avvicinarsi del valutatore all'interno dell'Ente.
- V. SMVP E ASPETTI GENERALI. Il sistema è costruito in modo pienamente coerente con la normativa, tuttavia restano punti deboli: l'aggiornamento, che dovrebbe essere fatto annualmente, e la valutazione partecipativa che è prevista nel Sistema, ma non ha ancora trovato una concreta ed efficace attuazione.
- VI. PIAO. L'Ente ha senz'altro recepito nella sostanza lo spirito della normativa lavorando nel modo corretto alla definizione del Valore Pubblico e alla strutturazione del Piano secondo i nuovi schemi e le nuove logiche. L'OIV invita tuttavia a lavorare sulla "fruibilità" del documento, che rimane un documento molto corposo, valutando eventualmente una strutturazione diversa o l'utilizzo di strumenti diversi come infografiche o slides di sintesi e anche sulla numerosità degli obiettivi,

sebbene si tratti di un tema già molto discusso negli anni all'interno dell'Ente e su cui vi è senz'altro consapevolezza.

- VII. RELAZIONE SULLA PERFORMANCE. Gli elementi che contribuiscono alla valutazione positiva sono i seguenti: la Relazione contiene un'adeguata analisi di contesto, è presente la rendicontazione di tutti gli Obiettivi strategici e operativi presenti nel Piano corrispondente, è coerente con le Linee Guida di riferimento. Come già detto in merito alla Sezione Rendicontazione, rispetto a precedenti utilizzi del tool, la presente sezione registra un lieve peggioramento legato al fatto che la Relazione sulla Performance è stata predisposta oltre i termini, peraltro anche questi non ritenuti perentori, a causa dell'avvicinarsi del valutatore all'interno dell'Ente.

3) TRASPARENZA

L'OIV è chiamato in questa sede ad esprimersi anche sulla "gestione" della Trasparenza, ovvero sulle regole fissate all'interno dell'Ente per la trasparenza e l'integrità e sull'applicazione delle stesse. Anche in questo caso la verifica si focalizza principalmente sull'esercizio precedente, senza escludere tuttavia il periodo più recente, soprattutto qualora l'esame di tale periodo faccia emergere elementi di particolare interesse.

Gli strumenti previsti dall'ordinamento per dare concreta applicazione alla Trasparenza sono principalmente gli obblighi di pubblicità ed il diritto di accesso: la pubblicità si sostanzia in una serie di obblighi di informazione, cui l'amministrazione è tenuta a beneficio di tutti, l'accesso consiste nel riconoscere al singolo il diritto di ottenere l'ostensione di atti da parte della pubblica amministrazione.

Grazie a questi istituti, introdotti dal d.lgs. n. 150/2009 e dal d.lgs. n. 33/2013 (il "decreto trasparenza"), come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, la trasparenza amministrativa ha conquistato importanti spazi, che negli ultimi anni sono stati riportati nell'alveo della prevenzione della corruzione, essendo stata pienamente riconosciuta alla trasparenza la valenza di strumento 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 2024 è stato approvato nell'ambito del PIAO (delibera Giunta camerale n. 19 del 6/2/2024), il quale contiene al suo interno la sezione 3.3 Rischi corruttivi e trasparenza, articolata al suo interno 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 della cultura della legalità e dell'integrità ovvero su una maggiore promozione della prevenzione della corruzione come "valore condiviso".

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 2024 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 ed all'organo di indirizzo politico una relazione recante i risultati dell'attività svolta, 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 2024 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 2024 l'OIV non ha ricevuto segnalazioni.

Definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. La normativa relativa al PIAO ha consolidato la visione integrata già delineata dalla Delibera ANAC n. 1028

/2017 in base alla quale le amministrazioni devono 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 2024 erano presenti obiettivi strategici e obiettivi operativi all'interno dell'Ambito Gestione dei Rischi, relativi al potenziamento dell'azione in materia di prevenzione della corruzione. Tali obiettivi sono stati correttamente misurati e valutati in sede di Relazione sulla Performance 2024.

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 che devono garantire la tempestiva e regolare pubblicazione. Il Responsabile RPCT effettua regolari monitoraggi come previsto dall'art.43 del D.Lgs.n.33/2013. A questo adempimento si somma la verifica annuale svolta dall'OIV sulla base delle indicazioni emanate da ANAC. Le ultime verifiche sono state svolte dall'OIV con riferimento allo stato di pubblicazione dei dati al 31 maggio 2025 (Delibera Anac n. 192 del 7 maggio 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 così disciplinato, il giudizio è complessivamente di adeguatezza. Segue una sintesi per punti di quanto l'OIV ha rilevato sul tema in oggetto, con riferimento specificamente all'anno 2024.

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 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),
- il monitoraggio degli indicatori di efficacia/efficienza/qualità/struttura (benchmarking in ambito sistema camerale),
- il calcolo dei costi e ricavi per processo,
- il monitoraggio sulla customer satisfaction.

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 2024 tale tipo di attività dando un contributo alla redazione del Piano della Performance, oggi all'interno del PIAO, e valutando i risultati della performance, 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:

- 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,
- Con riferimento alla rendicontazione, infine, si invita a migliorare la comunicazione e la diffusione verso l'esterno delle risultanze presenti nella Relazione sulla Performance.

Ventimiglia, 1/9/2025

L'OIV
Dott. Armando Bosio