



DELIBERAZIONE DI GIUNTA CAMERALE N. 91 DEL 18/11/2020

Oggetto: Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance

L'anno duemilaventi, il giorno **18 del mese di novembre** alle ore 9,30, nella sede di Piazza Bovio (palazzo Borsa), si riunisce La Giunta della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Napoli convocata, ai sensi del Regolamento della Giunta, con nota prot. n. 71112 del 11.11.2020 e integrazione del 16.11.2020 prot. n. 71924.

Sono presenti i signori:

CIRO FIOLA	Presidente
FABRIZIO LUONGO	componente - Vice Presidente Vicario
LILIANA LANGELLA	componente - Vice Presidente
GIANPIERO CASTALDO	componente
GIANLUIGI DE GREGORIO	componente
ANTONINO DELLA NOTTE	componente
SALVATORE LOFFREDA	componente

È collegato in video conferenza il Collegio dei Revisori dei Conti nelle persone di:

COSTANZO D'ASCENZO	Presidente
VINCENZO SCOGNAMIGLIO	componente
MARIA PIRONE	componente

Partecipa l'Avv. Ilaria Desiderio, Segretario Generale f.f. della CCIAA di Napoli in qualità di Segretario.

Presiede CIRO FIOLA, Presidente CCIAA Napoli.

Su disposizione del Presidente sono presenti il Dr. Raffaele SINNO, Lucia MERCOGLIANO e Giovanna BARBATO funzionari camerale.

Il Segretario, Avv. Ilaria DESIDERIO, dà atto della presenza fisica, presso la sala "Enzo Giustino" della Camera di Commercio di Napoli, dei componenti: FIOLA, LUONGO, CASTALDO, DE GREGORIO, DELLA NOTTE, LANGELLA e LOFFREDA e del collegamento in videoconferenza del Collegio dei Revisori ai sensi dell'articolo 73 comma 2 del D.L. 18/2020.

L'Avv. DESIDERIO dà atto che dei soggetti collegati in videoconferenza è certa la loro identificazione, dà atto della sicurezza del canale di comunicazione prescelto nonché dà atto che la convocazione della Giunta è stata disposta in modalità telematica dal Presidente.

Verificata la presenza del numero legale, il Presidente dichiara valida la riunione di Giunta; della riunione viene redatto separato processo verbale ai sensi dell'articolo 20 del Regolamento di Giunta.



Il Presidente invita il Segretario Generale f.f., Avv. Ilaria Desiderio, a relazionare sulla proposta di Delibera che di seguito si riporta:

Vista la Legge n.580/93 recante "Riordinamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura", come modificata dal Decreto Legislativo n.23/10 e dal D.Lgs. 219/2016;

Vista la Delibera di Consiglio Camerale n. 3 del 15 novembre 2018 e la Delibera del C.C n. 3 del 19/5/2020 con le quali sono stati eletti i membri della Giunta camerale;

Visto il Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta n. 178 del 20 ottobre 2011;

Vista la Deliberazione di Giunta Camerale n.92 del 30.7.2019 con la quale si attribuisce al dirigente avv. Ilaria Desiderio l'incarico di Segretario Generale facente funzioni dell'Ente a decorrere dal 1.9.2019;

Vista la Determinazione Segretariale n. 387 del 7.8.2019 con la quale è stato assegnato l'incarico di responsabilità dell'Area Personale ad interim con decorrenza 1.9.2019 al dirigente avv. Ilaria Desiderio;

Vista la Determinazione Segretariale n. 12 del 10/01/2020 con la quale è stato assegnato al dott. Raffaele Sinno l'incarico di P.O ad interim al Personale per la durata di un anno.

Il dott. Raffaele Sinno, Responsabile del Servizio Personale, attesta la regolarità del procedimento svolto, la correttezza per i profili di competenza, la veridicità degli atti richiamati, e produce la seguente relazione:

L'art. 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 dispone che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tal fine adottano con apposito provvedimento " il Sistema di misurazione e valutazione della performance"; la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance o al Nucleo di Valutazione e gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato decreto n. 150/2009.

L'art. 9 del decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo, al comma 1, che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, e, al comma 2, che la misurazione e la valutazione (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'art. 10 del citato decreto, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento programmatico triennale denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la



misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

La Giunta Camerale ha approvato con la deliberazione n° 47 del 17.04.2015 il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" nel quale si prevede che per raggiungere il "fine ultimo", l'Ente necessita di "mezzi" che consentono di avvicinarsi a tale traguardo. La Camera di Commercio, servendosi del Piano della Performance da contezza degli indicatori di performance e dei risultati attesi (target).

Si precisa che gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance devono rispettare la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione.

Con il Decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017 sono state apportate ulteriori modifiche al Decreto legislativo n. 150/2009 che richiedono un adeguamento strutturale del Sistema di misurazione e valutazione della performance, prevedendo un giusto peso al fattore dello sviluppo delle competenze professionali.

Con Determinazione commissariale n. 85 del 25 giugno 2018 sono state approvate le modifiche ai paragrafi 3.2-3.2.1- 2.2 del Sistema di misurazione vigente, prevedendo che non vi fosse un numero predeterminato di obiettivi, ma di garantire che ogni risorsa camerale fosse in possesso di almeno uno.

La Camera di Commercio attualmente è munita degli strumenti richiesti necessari allo svolgimento dell'iter amministrativo finalizzato alla misura e valutazione delle performance dei dipendenti, le quali vanno individuate nel quadro complessivo dell'Ente che versa in una situazione di estrema difficoltà operativa a causa della carenza di risorse umane che, nel corso del 2020, hanno determinato un differimento temporale delle scadenze previste nella disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera di Giunta n. 47/2015, Sistema che ha richiesto una nuova formulazione e organizzazione logico sistematica, alla luce della collaborazione fornita da Unioncamere in sinergia con il Dipartimento della Funzione pubblica

Lo scopo del documento allegato è quello di dare un supporto concreto per l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, fornendo strumenti operativi e indicazioni pratiche comuni a tutte le Camere di commercio.

In particolare nel nuovo documento la misurazione e valutazione della performance organizzativa è interpretata come un processo qualitativo, che culmina nella determinazione di un giudizio sintetico sui risultati prodotti dall'ente in relazione agli obiettivi stabiliti in fase di pianificazione strategica e programmazione operativa, per cui la misurazione e valutazione della performance organizzativa si colloca nell'ambito intermedio tra la fase di pianificazione /programmazione dell'ente camerale e quella di rendicontazione.

In tale nuovo documento la performance organizzativa della Camera di commercio di Napoli è articolata su due livelli:

- la performance complessiva dell'ente;
- la performance di singole unità organizzative dell'ente (Aree, Servizi, ...).

In entrambi i casi, in sede di misurazione della performance organizzativa si tiene conto di indicatori sintetici, frutto di ponderazione delle performance rilevate relativamente agli obiettivi afferenti ai diversi ambiti strategici (nel primo caso) o alle diverse unità organizzative (nel secondo).

In sede di successiva valutazione, oltre a considerare gli indicatori composti di cui sopra, vengono analizzate e prese in considerazione anche ulteriori informazioni di carattere qualitativo, che possono essere apportate dai referenti delle unità organizzative coinvolte in questa fase del processo (Segretario generale, Dirigenti, dipendenti). Vengono perciò messe a fuoco: le eventuali cause di gap tra performance programmata e performance rilevata; eventuali serie storiche e posizionamento comparativo (*benchmarking*); informazioni integrative di carattere economico-contabile; mutamenti e fattori esogeni intervenuti nel contesto esterno che hanno potuto influenzare gli eventi connessi alle performance rilevate.

La valutazione congiunta di tutti questi elementi considerati permette al valutatore di formulare un giudizio motivato sull'andamento della Camera.



Con nota del 15 aprile 2020 l'OIV, su specifica richiesta del Segretario Generale f.f. ha fornito chiarimenti in ordine alla nuova Regolamentazione, ai sensi dell'art. 7 comma 1 D.Lgs. 150/2009; l'Organismo di valutazione ha ritenuto che la soluzione metodologica configurata nel progetto di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sia pienamente aderente alle indicazioni delle Linee guida di Unioncamere.

Si tratta di un Documento complesso e articolato che ha richiesto un notevole sforzo ermeneutico degli uffici addetti e che richiederà un altrettanto ulteriore sforzo nel renderlo operativo e adeguato alle esigenze di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa di questo ente camerale.

Pertanto, si sottopone la seguente relazione istruttoria alle decisioni degli Organi di vertice.

**Il Funzionario PO ad interim al Servizio Personale
F.to: dott. Raffaele Sinno**

II SEGRETARIO GENERALE F.F.

Vista l'istruttoria del Capo Servizio al Personale Funzionario PO ad interim al Servizio Personale Dott. Raffaele Sinno;

Visti i provvedimenti di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con Delibera di Giunta n. 47 del 17 aprile 2015 e con Determinazione Commissariale n. 85 del 25 giugno 2018;

Visto il Decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017;

Preso atto dell'assenso dell'OIV trasmesso con nota del 15 aprile 2020;

Tenuto conto delle indicazioni adottate da Unioncamere ("Piani della performance - Stato dell'arte e Linee guida, 13 dicembre 2019") e delle "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica,

Tenuto conto delle criticità rilevate nella realizzazione delle Performance individuali del personale non Dirigente a causa del ridotto numero delle risorse umane disponibili che ha determinato la difficoltà di assicurare anche l'ordinario svolgimento delle attività istituzionali, situazione critica già esistente all'epoca del provvedimento di approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance;

Visti gli incontri succeduti nel corso dell'anno che hanno determinato un lungo dibattito e confronto sulle soluzioni da intraprendere;

PROPONE

di approvare il nuovo documento avente ad oggetto il Sistema di misurazione e valutazione della performance

**Il Segretario Generale f.f.
F.to: Avv. Ilaria Desiderio**

LA GIUNTA CAMERALE

Sentito il Segretario Generale f.f. Avv. Ilaria Desiderio;

Sentiti gli intervenuti;

Vista la relazione istruttoria del Capo Servizio al Personale Funzionario PO ad interim al Servizio Personale Dott. Raffaele Sinno, trasmessa dal Segretario Generale f.f.;

Tenuto conto dell'informativa e del confronto sull'argomento con le OO.SS. e le RSU dell'ente tenutosi il 16.11.2020 verbale prot. 72070;

Presenti e votanti n. 7 componenti;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge e del regolamento della Giunta camerale



Camera di Commercio
Napoli

DELIBERA

- di approvare il documento “ Sistema di misurazione e valutazione della performance” che forma parte integrante del presente atto;
- di rendere il presente provvedimento immediatamente esecutivo

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.
F.to: **Avv. Ilaria Desiderio**

IL PRESIDENTE
F.to: **Ciro Fiola**

Originale firmato con firma autografa e conservato presso la CCIAA di Napoli ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs n° 39 del 12/02/93