



Camera di Commercio  
Napoli

**DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
CON I POTERI DELLA GIUNTA CAMERALE  
N. 85 DEL 25/06/2018**

**Oggetto: Delibera di Giunta n. 47/2015 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance: modifiche ed integrazioni**

**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;

**Visto** il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Campania n.58 del 03 marzo 2016, notificato all'Ente in data 7 marzo 2016, con il quale è stato nominato Commissario Straordinario della CCIAA di Napoli l'Avv. Girolamo Petrone;

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

**Vista** la determinazione del Commissario Straordinario dell'Ente con i poteri del Consiglio Camerale n. 1 del 15.1.2018 che approva il bilancio preventivo dell'anno 2018;

La dott.ssa Liliana Smeraldo, responsabile del Servizio personale, sotto il controllo del Dirigente ad interim dell'Area Personale, che ne attesta la regolarità del procedimento svolto, la correttezza per i profili di competenza, la veridicità degli atti richiamati, avanza la seguente relazione:

L'art. 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 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 necessiti 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.

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 2017, 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.



Camera di Commercio  
Napoli

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

**Il Capo Servizio al Personale  
F.to: Dott.ssa Liliana Smeraldo**

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

### **II SEGRETARIO GENERALE**

Vista l'istruttoria del Capo Servizio al personale dott.ssa Liliana Smeraldo condivisa dal 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;

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

Letto il Piano della Performance anno 2017 approvato con Determina Commissariale n. 67 del 25 luglio 2017;

Tenuto conto che criterio base del risultato che ci si prefigge di ottenere è quello di avere un target ambizioso, ma realistico;

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;

Considerato altresì che una erogazione relativa al 2017 applicando sic et simpliciter nella sua completezza il Sistema di Misurazione e Valutazione, provocherebbe un danno ingiusto a carico dei dipendenti;

Considerato che nell'incontro del 28 maggio 2018 tenutosi con i rappresentanti dell'OIV, è stata prospettata l'ipotesi di procedere ad una



rivisitazione del Sistema di Misurazione e Valutazione approvato con Delibera di Giunta n. 47 del 17 aprile 2015;

Vista la nota email del 4 giugno 2018 indirizzata ai membri dell'OIV con la quale sono inviate le integrazioni e modifiche da apportare al Sistema di Misurazione e Valutazione sopra citato;

Letto il riscontro dell'OIV alla suddetta nota, pervenuta in data 20 giugno 2018, acquisita al protocollo dell'Ente n. 32221/E, nella quale l'Organismo Indipendente di Valutazione, richiamandosi all'incontro del 28 maggio u.s., ha dichiarato che *"avendo verificato in dettaglio le modalità di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance deliberato con provvedimento di Giunta n. 47 del 17.4.2015 per la valutazione dei risultati riferiti all'anno 2017, nonché la bontà degli algoritmi di attribuzione delle performance e della loro applicazione, indipendentemente dal numero di obiettivi, si ritiene non vincolante la definizione di un numero predeterminato di obiettivi per ogni risorsa camerale.....OMISSIS..... approva la proposta di modifica dei paragrafi 3.2 - 3.2.1 - 2.2 di non assegnare nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance un numero predeterminato di obiettivi ma di garantire che ogni risorsa camerale ne abbia almeno uno e la modifica delle relative schede di valutazione"*;

### **PROPONE**

di integrare e modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta camerale n. 47 del 17 aprile 2015, alla luce della difficile situazione organizzativa e gestionale in cui l'Ente camerale si trova ad operare sin dall'approvazione del Sistema stesso.

### **IL SEGRETARIO GENERALE**

F.to: Avv.to Mario Esti

### **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Vista l'istruttoria della d.ssa Liliana Smeraldo condivisa dal dott. Raffaele Sinno;

Vista la proposta del Segretario Generale avv. Mario Esti;

Letto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta n. 47 del 17 aprile 2015;

Considerato lo scarso numero di risorse umane disponibili presso l'Ente sin dalla approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della



Performance attualmente in vigore, tale da non assicurare la attuazione dei criteri in esso previsti;

Considerato altresì che una erogazione relativa al 2017, applicando sic et simpliciter nella sua completezza il Sistema di Misurazione e Valutazione, provocherebbe un danno ingiusto a carico dei dipendenti;

Tenuto conto che i risultati organizzativi richiamati nel Piano della Performance attraverso l'indicazione degli obiettivi di Area rispecchiano meglio la realtà delle condizioni oggettive e materiali dei Servizi e degli Uffici e che, pertanto gli obiettivi indicati nel Piano sono utili e necessari alla valutazione delle singole performance individuali;

Tenuto conto che il risultato da prefigersi per ogni individuo appartenente all'organizzazione dell'ente, debba essere ambizioso ma realistico e che sia quantificabile e misurabile;

Ritenuto, pertanto, necessario integrare e modificare in parte il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Delibera di Giunta n. 47 del 17 aprile 2015 al fine di rendere effettivamente operativo e in sintonia con la realtà organizzativa e gestionale dell'Ente tale Sistema di valutazione, conferendo alle integrazioni e modifiche il valore di "ora per allora", ovvero che gli Uffici preposti alla esecuzione di tali norme coordinate ed integrate, svolgano tale attività nel periodo intercorrente fra la fase di iniziativa dell'esercizio della funzione pubblica e l'istante immediatamente anteriore all'emissione del provvedimento;

Letto il riscontro positivo alle modifiche ed integrazioni proposte dal Servizio Personale, inviato dall'OIV con nota del 4 giugno 2018;

Letto il riscontro dell'OIV alla suddetta nota, pervenuta in data 20 giugno 2018, acquisita al protocollo dell'Ente n. 32221/E, nella quale l'Organismo Indipendente di Valutazione, richiamandosi all'incontro del 28 maggio u.s., ha dichiarato che *"avendo verificato in dettaglio le modalità di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance deliberato con provvedimento di Giunta n. 47 del 17.4.2015 per la valutazione dei risultati riferiti all'anno 2017, nonché la bontà degli algoritmi di attribuzione delle performance e della loro applicazione, indipendentemente dal numero di obiettivi, si ritiene non vincolante la definizione di un numero predeterminato di obiettivi per ogni risorsa camerale.....OMISSIS.....approva la proposta di modifica dei paragrafi 3.2 - 3.2.1 - 2.2 di non assegnare nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance un numero predeterminato di obiettivi ma di garantire che ogni risorsa camerale ne abbia almeno uno e la modifica delle relative schede di valutazione"*;



Considerato che i nuovi principi espressi dal Decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017, per i quali nel processo di valutazione si inseriscono la partecipazione diretta dei cittadini e degli utenti al fine di un maggior controllo della prestazione lavorativa, avendo carattere generale ed astratto, potranno essere oggetto di ulteriori Sistema di valutazione a decorrere dal 2018;

### **DETERMINA**

- di sostituire, a decorrere dall'anno 2017, il paragrafo 3.2 ed i sottoparagrafi 3.2.1 e 3.2.2 del Sistema di Misurazione e valutazione approvato con Determina di Giunta n. 47 del 17 aprile 2015, con la formulazione indicata nell'Allegato A) facente parte integrante del presente provvedimento;

- di sostituire, a decorrere dall'anno 2017, il Modello di scheda di valutazione del Personale di Categoria A e B, il Modello di scheda di valutazione del Personale di Categoria C e D ed il Modello di scheda di valutazione del Personale di Categoria D titolare di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità, approvati con Delibera di Giunta n. 47 del 17 aprile 2015, rispettivamente con le formulazioni indicate negli Allegati B), C) e D) facenti parte del presente provvedimento.

Il presente provvedimento è immediatamente esecutivo.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**F.to: Avv. Mario Esti**

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**  
**F.to: Avv. Girolamo Pettrone**

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](#)