



CAMERA DI COMMERCIO
IRPINIA SANNIO

METODOLOGIA DI DETTAGLIO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI FUNZIONARI CON INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di E.Q. sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.

Giusto **Sistema approvato con provvedimento n.18 del 10 febbraio 2026**, oggetto della valutazione delle posizioni di Elevata Qualificazione sono:

- ☐ la valutazione dei risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali prescelti tra quelli del Piano della performance;
- ☐ i comportamenti assunti e le competenze dimostrate dagli incaricati di E.Q. per conseguire i risultati prefissati.

Tra i fattori utilizzati per la valutazione dei comportamenti sono presenti in particolare, i seguenti fattori:

- ☐ capacità di responsabilizzazione, intesa come capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità;
- ☐ innovatività, intesa come capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
- ☐ cooperazione e team working intesa come capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne all'ente;
- ☐ orientamento all'utenza, inteso come capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio.

L'incidenza della componente "Risultati" (e per converso di quella "Comportamenti e competenze") è quella di cui in appresso:

	RISULTATI di cui			COMPORTAMENTI E COMPETENZE	Totale
	Performance di Ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi Individuali		
E.Q.	10%	25%	25%	40%	100%

Ai sensi dell'art.17 comma 4 del CCNL 16.11.2021 "Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento".

Così come previsto dall'art.7 comma 4 del citato CCNL, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ e la correlazione tra i compensi aggiuntivi **di cui**

all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato sono stati oggetto di contrattazione decentrata.

Al riguardo il CDI 2023-2025 sottoscritto il 12 dicembre 2023 prevede quanto segue:

“Articolo 8- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.O.

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti della Camera, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni di lavoro oggetto di incarico di E.Q. sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza e per il personale non dirigente ed hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione degli obiettivi. Essi, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti generali:

- *stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali*
- *promuovere un continuo riscontro “valutatore-valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;*
- *rendere gli incaricati di E.Q. consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;*
- *evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;*
- *migliorare il livello generale di comunicazione interna;*
- *valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;*
- *promuovere una moderna cultura organizzativa;*
- *rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.*

2. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

3. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del “valore aggiunto” portato dal dipendente.

4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di E.Q., di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di lavoro vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di lavoro oggetto dell'incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

In coerenza con la metodologia di valutazione di questa Camera, anche per le posizioni di lavoro oggetto di incarico di E.Q. la retribuzione di risultato viene erogata a fronte di raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ, tenuto presente che ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, **la percentuale di cui trattasi non può essere inferiore al 15% “.**

“Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:

- a) compensi ISTAT;*
- b) concorsi a premio*
- c) mediazione e conciliazione.*

2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di posizione che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1. ”.

Tutto ciò premesso, l'ammontare della retribuzione di risultato spettante a ciascun incaricato di E.Q. verrà determinato sulla base del procedimento di seguito sinteticamente delineato:

1. Valutazione degli incaricati attraverso la compilazione delle schede individuali e loro collocazione a seconda del punteggio assegnata nelle seguenti fasce, in applicazione del sistema di valutazione:

Insufficiente: Performance non adeguata (**inferiore a 60 punti**)

Sufficiente: Performance adeguata (**uguale o superiore a 60 punti ed inferiore a 80 punti**)

Buono: Performance più che adeguata (**uguale o superiore al 80 punti ed inferiore a 90 punti**)

Ottimo: Performance eccellente (**uguale o superiore a 90 punti e sino a 100 punti**).

La retribuzione di risultato spetta solo in caso di **valutazione positiva (dai 60 punti in poi)**.

2. Attribuzione, per ciascun livello di valutazione positiva (adeguata, più che adeguata, eccellente), del seguente parametro numerico ponderato sulla base della mediana di ciascuna fascia di cui al precedente punto 1) :

valutazione	Parametro base
Performance adeguata	100
Performance più che adeguata	112,50
Performance eccellente	125

2. Ripartizione della somma complessiva destinata a retribuzione di risultato tra gli incaricati con valutazione positiva, attribuendo a ciascun titolare di incarico di E.Q. – tenuto conto dei mesi di copertura dell'incarico – una quota parte del budget ponderata secondo il livello della posizione rivestita (*ponderazione effettuata rapportando il livello della posizione ricoperta su quella di livello più basso, che assumerà quindi il valore 1*) e secondo i suddetti parametri base attribuiti a seguito della valutazione riportata.

Si otterrà così un **Coefficiente complessivo per incarico** ottenuto dal prodotto dei seguenti parametri: mesi di svolgimento incarico * valore ponderato della posizione * parametro di valutazione.

Il budget disponibile andrà quindi diviso per la somma di tutti i *coefficienti complessivi per incarico*, come sopra determinati, ottenendo così una quota unitaria che, moltiplicata per il coefficiente di ciascuno, fornirà l'importo di premio in concreto attribuito.

In applicazione del suddetto criterio la retribuzione di risultato:

1. sarà proporzionale alla durata dell'incarico;
2. sarà attribuita tenendo conto del livello (positivo) di valutazione riportato;
3. sarà attribuita in ragione del livello di graduazione della posizione.

Altresì, verrà speso il budget disponibile, distribuendolo fra tutti gli aventi diritto.

Alla retribuzione di risultato potranno aggiungersi i compensi previsti dall'art.12 del CDI; in tal caso la retribuzione di risultato verrà definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di posizione che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Raffaele De Sio)

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005