



CAMERA DI COMMERCIO
IRPINIA SANNIO

***CRITERI
PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL SEGRETARIO
GENERALE ED AI DIRIGENTI***

I risultati delle attività svolte dal Segretario Generale e dai Dirigenti 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 dei Dirigenti, ivi compreso il Segretario Generale, 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, ivi compresi quelli inerenti il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali ex art.4 bis comma 2 del D.L. n. 13/2023 convertito in legge n.41/2023 (peso almeno 30%);
- i comportamenti tenuti e le competenze dimostrate dai dirigenti stessi per conseguire i risultati prefissati.

I fattori utilizzati per la valutazione dei comportamenti dei Dirigenti sono riconducibili innanzitutto alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, da dimostrare tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Si prendono, inoltre, in considerazione anche i seguenti fattori:

- capacità direzionale, intesa come capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate;
- capacità di responsabilizzazione, intesa come capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità;
- leadership, intesa come capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente;
- innovatività, intesa come capacità di stimolare rinnovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale.

Ai suddetti fattori, per la valutazione dei comportamenti del Segretario generale si aggiungono:

- capacità relazionale, intesa come capacità di curare le relazioni e costruire reti relazionali con gli interlocutori dell'ente allo scopo di accrescerne la presenza e l'efficacia istituzionale;
- trasparenza e prevenzione della corruzione, intesa come grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente.

La valutazione complessiva inciderà sulla retribuzione di risultato.

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		
Segretario Generale	50%	0%	30%	20%	100%
Dirigenti	10%	30%	30%	30%	100%

Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 17.12.2020, la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. In ogni caso, considerato che il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5, deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Tutto ciò premesso, l'ammontare della retribuzione di risultato spettante verrà determinato sulla base del procedimento di seguito sinteticamente delineato:

1. Valutazione del Segretario generale e dei Dirigenti 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 i Dirigenti con

valutazione positiva, ivi compreso il Segretario Generale, attribuendo a ciascuno – 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 dirigenziale*** 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 incarichi dirigenziali*, come sopra determinati, ottenendo così una quota unitaria che, moltiplicata per il coefficiente di ciascuno, fornirà l’importo di premio in concreto attribuibile, fatta salva la verifica di cui al seguente punto.

3) Verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento in attuazione dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni”.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento –sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'[articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 giugno 2013, n. 64](#) – renderà disponibile per intero l’importo teorico massimo individuale della retribuzione di risultato di cui al punto 2, mentre un mancato o parziale raggiungimento ne comporterà la riduzione fino al 30% indicato dalla legge secondo la seguente graduazione, indicata da Unioncamere Nazionale :

Livello raggiunto (in percentuale) rispetto al target	Entità penalizzazione
96-100	5%
91-95	15%
86-90	25%
=<85	30

Con circolare n.1 del 3.1.2024 il MEF – RGS nel mentre ha fornito le prime indicazioni in merito all’applicazione dell’art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, inserito dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, ha precisato che compete al collegio dei revisori dei conti, nell’ambito delle consuete attività di controllo, svolgere, nel rispetto della normativa vigente, le opportune verifiche sul riconoscimento degli emolumenti in questione al personale dirigenziale interessato, le cui risultanze dovranno trovare puntuale descrizione nell’ambito della ordinaria verbalizzazione delle riunioni collegiali.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Raffaele De Sio)

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