



CAMERA DI COMMERCIO  
IRPINIA SANNIO

## METODOLOGIA DI DETTAGLIO VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI E ATTRIBUZIONE PREMIO INDIVIDUALE

Con provvedimento n. 18 del 10 febbraio 2026, previo esperimento delle prescritte relazioni sindacali e con il parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è stato approvato il vigente Sistema di valutazione della performance e sono stati definiti i criteri di valutazione della performance organizzativa e individuale, rinviando al Segretario Generale la determinazione in dettaglio della metodologia di valutazione dei comportamenti e delle competenze del personale di qualifica non dirigenziale senza incarico di E.Q.

La valutazione della performance organizzativa consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi sui risultati prodotti dall'Ente espresso dalla Giunta camerale con il supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione, tenendo conto del grado di raggiungimento "ponderato" degli obiettivi in base alle diverse aree strategiche cui essi afferiscono (considerando il peso preventivamente attribuito a ogni area strategica in fase di pianificazione).

La valutazione della performance individuale si articola in due componenti fondamentali: **i risultati** e **i comportamenti** e interviene dopo la valutazione della performance organizzativa espressa dal consesso camerale in sede di valutazione del Segretario Generale, misurando il contributo dato al conseguimento degli obiettivi dell'ente.

Come si evince anche dalle schede di valutazione approvate con il Sistema di cui trattasi, l'incidenza della componente "Risultati" e per converso di quella relativa ai "Comportamenti" per il personale di qualifica non dirigenziale senza incarico di E.Q. è stata differenziata attribuendo **un peso complessivo del 40% ai risultati e del 60% ai comportamenti**:

|           | <b>RISULTATI<br/>di cui</b>    |                                                 |                                  | <b>COMPORTAMENTI<br/>E<br/>COMPETENZE</b> | <b>Totale</b> |
|-----------|--------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------|---------------|
|           | <b>Performance<br/>di Ente</b> | <b>Performance<br/>ambito<br/>organizzativo</b> | <b>Obiettivi<br/>Individuali</b> |                                           |               |
| Personale | <b>10%</b>                     | <b>20%</b>                                      | <b>10%</b>                       | <b>60%</b>                                | <b>100%</b>   |

Tutto ciò premesso, ad integrazione del Sistema di valutazione approvato con provvedimento n.18 del 10.2.2026, la valutazione **dei comportamenti e delle competenze** del personale di qualifica non dirigenziale verrà effettuata in applicazione della metodologia dettagliata **nell'allegato** che forma parte integrante del presente atto, ove vengono esplicitati i fattori di valutazione e le relative declaratorie nonché il peso specifico dei fattori stessi in relazione alle diverse categorie.

Una volta effettuata la valutazione della performance ed attribuito il punteggio complessivo, ai fini dell'applicazione del regime di premialità incentivante, la scala di valori che consentirà di individuare

le diverse classi di merito per il calcolo del premio individuale spettante a ciascun dipendente sono di seguito riportate:

**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**).

#### **ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il CCNL 16.11.2022 all'art. 80 comma 2 dispone che le risorse decentrate annualmente disponibili sono destinate tra l'altro ai premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale; il successivo art.81 prevede che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, sia attribuita una **maggiorazione del premio individuale**, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione deve essere definita in sede di contrattazione integrativa e non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa deve definire altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Il CCI **per il biennio 2024-2025 stipulato in data 01.10.2024** nel mentre ha previsto all'art.4 i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - che si danno qui per integralmente richiamati - all'art.5 ha dettato le seguenti disposizioni in materia di premio individuale:

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto*

*premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione viene così definita:*

*1. 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente*

*2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 30 % del totale per Area professionale; la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 30 % (numero di unità interessate, arrotondato per difetto). Per l'attribuzione di tale maggiorazione, si terrà conto soltanto dei valori di performance individuale collocati nella fascia più elevata dei range previsti dal sistema di valutazione vigente (punteggio **da 91 a 100**).*

Tanto premesso, i premi correlati alla performance del personale di qualifica non dirigenziale senza incarico di E.Q. verranno determinati sulla base di un procedimento di seguito sinteticamente delineato:

**1. Valutazione dei dipendenti attraverso la compilazione delle schede individuali e la loro collocazione a seconda del punteggio assegnata nelle seguenti fasce:**

**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**).

**2. Ripartizione della somma complessiva assegnata per la remunerazione della performance tra le 4 Aree professionali del personale in misura direttamente proporzionale alla somma degli**

**stipendi tabellari percepiti dal personale positivamente valutato (punti da 60 a 100) in servizio in ciascuna categoria al primo gennaio dell'anno:**

**Esempio:**

| Aree               | Importi stip.+ Diff. | Percentuali* | Risorse per Area ** |
|--------------------|----------------------|--------------|---------------------|
| Funzionari ed E.Q. | 278.752,60           | 38,42        | 30.532,49           |
| Istruttori         | 207.231,71           | 28,56        | 22.698,63           |
| Operatori esperti  | 183.835,41           | 25,34        | 20.135,97           |
| Operatori          | 55.665,91            | 7,67         | 6.097,23            |
| Totale             | 725.485,63           | 100,00       | 79.464,32           |

(\*) *Percentuali = importo stipendio con differenziali della singola Area per 100, diviso importo totale di tutte le Aree.*

(\*\*) *Risorse per categoria = importo totale assegnato moltiplicato per la percentuale della categoria diviso 100*

### **3. Determinazione dell'importo destinato a premio aggiuntivo (cd. super premio) da riconoscere ad una quota limitata di personale beneficiario in applicazione dell'art.5 del CCI triennio 2024-2025.**

Potrà concorrere all'attribuzione del beneficio di cui trattasi una quota non superiore al 30% del personale appartenente all'Area professionale oggetto di analisi e valutato **positivamente** (punteggio superiore a **60**);

per l'attribuzione è condizione necessaria che in riferimento al vigente sistema di valutazione il personale si sia collocato nella fascia più elevata dei range previsti, vale a dire nella **fascia "ottimo"** (punteggio **uguale o superiore a 90 punti e sino a 100 punti**).

**Esempio:**

| Area               | n. dipendenti con punteggio valutazione positivo | 30% dipendenti | Numero beneficiari |
|--------------------|--------------------------------------------------|----------------|--------------------|
| Funzionari ed E.Q. | 11                                               | 3,3            | 3                  |
| Istruttori         | 9                                                | 2,7            | 2                  |
| Operatori esperti  | 9                                                | 2,7            | 2                  |
| Operatori          | 3                                                | 0,9            | 0                  |

Da un punto di vista operativo si dovrà preliminarmente definire il valore medio pro-capite del premio spettante al personale appartenente all'Area e valutato positivamente (da **60 a 100** punti) e successivamente calcolare il valore della premialità aggiuntiva determinata nella misura del 30% del valore medio del premio individuale, avuto riguardo al limite delle risorse complessivamente disponibili per ciascuna categoria.

Per il calcolo del super premio occorre procedere per ciascuna Area risolvendo la seguente equazione la cui incognita è il **"valore medio del premio individuale"** (vm):

(n. dipendenti con valutazione positiva) x (valore medio premio individuale) + (n. dipendenti beneficiari del superpremio) x (0,3 x valore medio premio individuale) = risorse totali categoria.

Una volta determinato il valore medio del premio individuale se ne calcola il 30% per ottenere il valore del premio aggiuntivo che sarà attribuito in ordine decrescente, a partire dal valore di valutazione più elevato, fino al concorso del 30 % (numero di unità interessate, arrotondato per difetto). In caso di parità di punteggio a parità di valutazione si attribuisce il premio individuale al dipendente con la valutazione più alta ottenuta nell'anno precedente; in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente che non abbia usufruito del premio nell'anno precedente; in caso di ulteriore pari merito prevale il dipendente con età anagrafica maggiore.

#### **4. Detrazione dell'ammontare dei super premi per categoria dalle risorse assegnate a ciascuna categoria e ripartizione**

Le risorse assegnate a ciascuna Area – previa detrazione dell'ammontare dei super premi – verranno quindi ripartite tra i dipendenti di pari categoria in base alla valutazione individuale effettuata dal Segretario Generale, sulla scorta delle schede di valutazione individuali.

**IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Raffaele De Sio)**

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