



Camera di Commercio
Venezia Rovigo Delta Lagonare



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALL'IPOTESI DI ACCORDO SUI CRITERI GENERALI PER LA
DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE
ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
DEI DIRIGENTI
DELLA CCIAA DI VENEZIA ROVIGO DELTA LAGUNARE**

Art. 40 comma 3 sexies D.Lgs 165/2001

ANNO 2017

**MODULO I- ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL
CONTENUTO DELL'IPOTESI DI ACCORDO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE
AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione	Ipotesi di CCDI: 22/01/2018 Contratto definitivo:	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	<p>Per l'ipotesi: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr. Roberto Crosta (Segretario Generale) Componenti: avv. Mario Feltrin (Dirigente) dr. Giorgio Porzionato (Dirigente)</p> <p><u>Rappresentanze sindacali formalmente invitate:</u> FP CGIL Mestre e Rovigo FP CISL Venezia e Rovigo UIL FPL Venezia e Rovigo DIREL (Veneto) DIRER</p> <p><u>Rappresentanze sindacali presenti all'incontro e firmatarie:</u> Nessuna rappresentanza sindacale presente.</p>	
Soggetti destinatari	Personale dell'area della dirigenza	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti – Anno 2017	
Rispetto dell'iter adempime	Intervento dell'Organo di controllo	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.



<p>nti procedura li e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della Performance 2017-2019 è stato adottato per il triennio 2017 -2019 con determinazione del Presidente n. 14 del 16/03/2017 (ratificata con delibera di Giunta n. 55 del 03/04/2017) e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 150 del 11/09/2017.</p>
		<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 è stato approvato con delibera di Giunta n. 22 del 20/02/2017 e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 97 del 22/05/2017.</p>
		<p>L'obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 è stato assolto</p>
		<p>La Relazione della Performance per l'anno 2016, approvata con delibera di Giunta n. 111 del 19/06/2017, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 nella riunione del 23/06/2017.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		



MODULO II - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO E RELATIVA ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE; MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE; RISULTATI ATTESI; ALTRE INFORMAZIONI UTILI

Il giorno 22 gennaio 2018, presso la sede di Mestre di questa Camera di Commercio, sono state convocate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per discutere i Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti – Anno 2017. L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalla sola delegazione trattante di parte pubblica, unica presente alla riunione.

L'ipotesi di contratto, corredata dalla presente Relazione Illustrativa e dalla Relazione Tecnica Finanziaria, viene trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti affinché provveda al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (così come stabilito dal D.Lgs 165/2001 e dai CCNL).

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nelle premesse all'ipotesi di accordo si prende atto che il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2017 è stato costituito con delibera di Giunta n. 201 del 23/11/2017 per complessivi € 375.948,76.

- Punto 1 Viene identificato l'oggetto dell'accordo che riguarda le modalità di ripartizione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2017.
- Punto 2 Viene identificato a chi spetta l'assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato, ossia a chi ha un incarico di dirigente.
- Punto 3 e 4 Viene identificato il soggetto che definisce il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato. Nello specifico, la Giunta camerale identifica una griglia teorica di punteggio (fasce da 1 a 100) all'interno delle quali trovano collazione i valori economici. Le fasce di punteggio identificano la c.d. pesatura della posizione dirigenziale ossia quel valore (in una scala da 1 a 100) che riassume i contenuti del ruolo dirigenziale esercitato nell'ambito della struttura, in relazione alle altre posizioni presenti nella struttura stessa. Lo strumento usato dall'Ente per "pesare" le posizioni dirigenziali è chiamato "Metodologia di valutazione e classificazione delle posizioni dirigenziali della Camera di Commercio di Venezia Rovigo Delta Lagunare", approvato dalla Giunta con delibera n. 7 del 25/01/2016 e in precedenza validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione con nota del 22/01/2016.
- Punto 5 Si stabilisce che almeno il 15% delle risorse complessive siano destinate alla retribuzione di risultato, in ossequio a quanto previsto all'art. 28 comma 1 del CCNL 23.12.1999.
- Punto 6 Viene riportata la griglia teorica descritta ai punti 3 e 4, individuata dalla Giunta camerale per il 2017 e di seguito riportata:

	Retribuzione di posizione dal 01/10/2016
100	€ 98.500,00



83-99	€ 75.000,00
71-82	€ 53.000,00
67-70	€ 50.000,00
62-66	€ 45.000,00
51-61	€ 40.000,00
30-50	€ 30.000,00
1-29	€ 15.000,00

Punto 7 Si dà atto che per il 2017 la Giunta ha stabilito che la retribuzione di risultato da assegnare ai dirigenti terrà conto degli incarichi ad interim assegnati sulle funzioni dell'Area 3 e l'impegno dimostrato su questioni attinenti l'Azienda Speciale ASPO e le sedi camerali.

Punto 8 e 9 Si stabilisce che l'erogazione della retribuzione di risultato è annuale ed è successiva alla valutazione della performance individuale e di area per l'anno di competenza. La valutazione dei risultati annuali raggiunti dalla dirigenza segue l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta camerale validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

Sulla base dei criteri individuati le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	€ 271.000,00
Retribuzione di risultato (almeno il 15% del Fondo)	almeno pari a € 56.392,31

La retribuzione di risultato ha come finalità l'orientamento al risultato e quindi è strettamente correlata alla definizione di obiettivi, alla loro validazione e al loro raggiungimento. L'erogazione della retribuzione di risultato segue la valutazione annuale della performance individuale dei dirigenti, secondo una metodologia contenuta nel documento Sistema di misurazione e valutazione previsto dal D.Lgs 150/2009 e approvato dalla Giunta di questa Camera con delibera n. 58 del 11/04/2016.

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance individuale ed organizzativa

In materia trova applicazione la metodologia contenuta nel documento "Sistema di misurazione e valutazione previsto dal D.Lgs 150/2009 e approvato dalla Giunta con deliberazione n. 58 del 11/04/2016.



Camera di Commercio
Venezia Rovigo Delta Lagunare



E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non previste per il personale dirigente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nel Piano della performance 2017-2019 (rev.0 e rev.1) sono stati tradotti gli obiettivi, gli indicatori, i target, le linee programmatiche e gli obiettivi fissati dalla Giunta e dal Consiglio in sede di approvazione della Relazione previsionale programmatica per il 2017 (avvenuta con delibera di Giunta n. 215 del 17/10/2016 e delibera del Consiglio n. 15 del 28/10/2016) nonché gli indirizzi per la definizione degli obiettivi da affidare alla dirigenza (individuati dalla Giunta con delibera n. 266 del 19/12/2016).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Mestre,

Il Segretario Generale
Dr. Roberto Crosta