



# 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

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

## ANNO 2018

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di CCDI: 12/12/2018 Contratto definitivo:	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2018	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Per l'ipotesi: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr. Roberto Crosta (Segretario Generale) Componenti: dr. Giacomo de' Stefani (Dirigente) avv. Mario Feltrin (Dirigente) dr. Giorgio Porzionato (Dirigente)  <u>Rappresentanze sindacali formalmente invitate:</u> FP CGIL Mestre e Rovigo FP CISL Venezia e Rovigo UIL FPL Venezia e Rovigo FEDIRETS-DIREL  <u>Rappresentanze sindacali presenti all'incontro e firmatarie:</u> FEDIRETS-DIREL	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'area della dirigenza	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti - Anno 2018	
<b>Rispetto dell'iter adempime</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo</b>	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.



<b>nti procedura li e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della Performance 2018-2020 è stato adottato per il triennio 2018 -2020 con delibera di Giunta n. 5 del 29/01/2018) e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 141 del 19/09/2018.
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 è stato approvato con delibera di Giunta n. 3 del 29/01/2018.
		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.
		La Relazione della Performance per l'anno 2017, approvata con delibera di Giunta n. 81 del 21/05/2018, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 13/06/2018 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale <a href="http://www.dl.camcom.gov.it">www.dl.camcom.gov.it</a> ).
<b>Eventuali osservazioni</b>		



**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 12 dicembre 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 2018. L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e da FEDIRETS-DIREL unico sindacato presente all'incontro.

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 2018 è stato costituito con delibera di Giunta n. 186 del 19/11/2018 per complessivi € 373.931,18.

- 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 2018.
- 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 collocazione 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 2018 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 2018 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 alcune specificità che riguardano l'anno 2018, come il tema delle partecipazioni, dell'aumento del 20% del diritto annuale, la questione delle sedi camerale, il tema connesso alla complessa definizione del rapporto tra Autorità di Sistema Portuale e la Camera di Commercio su ASPO, la definizione del nuovo CCNL del personale non dirigente, il nuovo sistema di valutazione e l'incarico del dr. Crosta quale Segretario Generale di Unioncamere Veneto.

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 € 56.089,68

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 della performance" - allegato 5 - previsto dal D.Lgs 150/2009 e approvato dalla Giunta di questa Camera con delibera n. 4 del 29/01/2018.

**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 della performance" - allegato 5 - previsto dal D.Lgs 150/2009 e approvato dalla Giunta con deliberazione n. 4 del 29/01/2018.

**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 2018-2020 (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 2018 (avvenuta con delibera di Giunta n. 180 del 16/10/2017 e delibera del Consiglio n. 19 del 25/10/2017) nonché gli indirizzi per la definizione degli obiettivi da affidare alla dirigenza (individuati dalla Giunta con delibera n. 237 del 20/12/2017).

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna

Mestre,

Il Segretario Generale  
Dr. Roberto Crosta