



Spett.li

FEDIRETS

segreteria@pec.direl.net
segreteria@direlveneto.it

CISL FP - Venezia

fp.venezia@cisl.it
mailbox@cislfpvenezia.ticertifica.it

CISL FP - Rovigo

fp.padova.rovigo@cisl.it
fp.padova.rovigo@pec.cisl.it

FP CGIL - Mestre Venezia

fp.venezia@pecgil.it

FP CGIL Rovigo

fp.rovigo@veneto.cgil.it
fp@pec.cgilrovigo.it

UIL F.P.L. Venezia

venezia@uilfpl.it
venezia@pec.uilfpl.it

UIL F.P.L. Rovigo

uilfplrovigo@pec.it
uilfplveneziaveneto@pec.it

Egregio Segretario Generale F.F.

della CCIAA di Venezia Rovigo

dr. Giacomo de' Stefani

giacomo.destefani@dl.camcom.it

Egregi Dirigenti

della CCIAA di Venezia Rovigo

dr. Giorgio Porzionato –

giorgio.porzionato@dl.camcom.it

avv. Mario Feltrin – mario.feltrin@dl.camcom.it

Oggetto: Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente – Anno 2020

Il Segretario Generale f.f. con determinazione n. 169/2020 (in allegato alla presente) ha approvato la costituzione del Fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2020, quantificandolo in € 358.825,10

Considerato l'articolo 4 comma 4 del CCNL 23/12/1999 (come modificato dall'art. 4 CCNL 22/02/2006), tenuto conto del D.Lgs. 141/2011, si informano le OO.SS. in indirizzo che questa Amministrazione intende adottare i Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato per l'anno 2020 così come di seguito specificati:

- E' la Giunta camerale che definisce il valore economico relativo ad ogni posizione dirigenziale che tiene conto di una valutazione preventiva ed oggettiva della posizione basata su parametri connessi alla sua collocazione nella struttura, alla sua complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne connesse.
- Il documento "Metodologia di valutazione e classificazione delle posizioni dirigenziali della Camera di Commercio di Venezia Rovigo", adottato con delibera n. 7 del 25/1/2016, è lo strumento usato per valutare le posizioni dirigenziali attribuendone un punteggio espresso in centesimi.



- Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere pari o superiori al 20% del Fondo complessivo.
- Le somme risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti (di cui all'art. 26 comma 1 lettera h) del CCNL 23/12/1999) dovranno integrare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti, valorizzando in via prioritaria ed in misura pari al 50% i dirigenti che hanno espletato l'incarico.
- Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione, che a consuntivo risultassero ancora disponibili, dovranno essere utilizzate per valorizzare la retribuzione di risultato dei dirigenti cui è stato assegnato un incarico ad interim, in primis l'incarico di Segretario Generale facente funzioni.
- La retribuzione di risultato verrà erogata annualmente sulla base del raggiungimento degli obiettivi di Ente (performance organizzativa), degli obiettivi specifici assegnati al dirigente e sulla valutazione dei comportamenti manageriali.
- L'erogazione dovrà seguire l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta camerale, così come validata dall'Organo Indipendente di valutazione.

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
Segretario Generale f.f.
dr. Giacomo de' Stefani



Documento firmato da:
DE STEFANI GIACOMO
24.09.2020 15:59:31 UTC