



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 2019

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: 12/12/2018 Contratto definitivo:	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Per l'ipotesi: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr. Giacomo de' Stefani (Segretario Generale F.F.) Componenti: avv. Mario Feltrin (Dirigente) dr. Giorgio Porzionato (Dirigente) <u>Rappresentanze sindacali formalmente invitate:</u> CISL FP Venezia e Rovigo FP CGIL Venezia/Mestre e Rovigo UIL FPL Venezia e Rovigo FEDIRETS-DIREL <u>Rappresentanze sindacali presenti all'incontro e firmatarie:</u> FEDIRETS-DIREL	
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 2019	
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.



nti procedura li e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato adottato per il triennio 2019-2021 con delibera di Giunta n. 8 del 28/01/2019) e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 130 del 09/09/2019.
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 è stato approvato con delibera di Giunta n. 6 del 28/01/2019.
		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 2018, approvata con delibera di Giunta n. 68 del 23/05/2019, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 04/06/2019 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).	
Eventuali osservazioni		



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 16 dicembre 2019, presso la sede di Marghera 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 2019. 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 2019 è stato costituito con determina del Segretario Generale facente funzioni n. 171 del 29/10/2019 per complessivi € 373.045,46.

- 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 2019.
- 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 20% 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 si stabilisce che le retribuzioni di risultato dovranno essere integrate dalle risorse risultanti l'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti (di cui all'art. 26 comma 1 lettera h) del CCNL 23/12/1999). In via prioritaria ed in misura pari al 50%, queste risorse andranno ai dirigenti che hanno espletato l'incarico.



- Punto 7 Si dà atto che per il 2019 le risorse destinate alla retribuzione di risultato della dirigenza comprendono la quota di risultato attribuibile al dirigente che ha svolto l'incarico di Segretario Generale in Convenzione con la Camera di Commercio di Padova dal 20/03/2019 al 20/07/2019.
- Punto 8 Si stabilisce che dovranno essere adeguatamente valorizzate le retribuzioni dei dirigenti cui è stato assegnato un incarico ad interim, prima di tutto l'incarico ad interim di Segretario Generale della Camera di Commercio di Venezia Rovigo. Allo scopo, così come previsto dai CCNL vigenti, si dovranno utilizzare le retribuzioni di posizioni relative alle posizioni dirigenziali vacanti.
- Punto 9 e 10 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 a disposizione
Retribuzione di risultato (almeno il 20% del Fondo)	almeno pari a € 74.609,09
Alla retribuzione di risultato vanno le risorse derivanti dal principio di onnicomprensività	€ 22.145,77
Retribuzione di risultato: comprende la quota di risultato attribuibile al dirigente che ha svolto l'incarico di Segretario Generale in Convenzione con la CCIAA di Padova dal 20/03/2019 al 19/07/2019	€ 11.250,00
Retribuzione di posizione dei posti dirigenziali vacanti viene usata per valorizzare le retribuzioni di risultato degli incarichi ad interim (in primis l'incarico di Segretario Generale F.F.)	€ 116.673,02

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 rev. 2 - previsto dal D.Lgs 150/2009 e approvato dalla Giunta di questa Camera con delibera n. 113 del 24/07/2019.

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 rev. 2 - previsto dal D.Lgs 150/2009 e approvato dalla Giunta con deliberazione n. 113 del 24/07/2019.

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 2019-2021 (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 2019 (avvenuta con delibera di Giunta n. 161 del 15/10/2018 e delibera del Consiglio n. 16 del 24/10/2018) nonché gli indirizzi per la definizione degli obiettivi da affidare alla dirigenza (individuati dalla Giunta con delibera n. 212 del 19/12/2018).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Marghera,

Il Segretario Generale F.F.
Dr. Giacomo de' Stefani