

RELAZIONE ILLUSTRATIVA FONDO DIRIGENZA ANNO 2012

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Premessa

Nella Camera di Commercio di Lucca ci sono quattro dirigenti. L'art. 4 comma 4 del CCNL 23/12/1999 per la dirigenza comparto Regioni e Autonomie Locali prevede che negli enti con meno di 5 dirigenti le materie riservate alla contrattazione decentrata integrativa sono oggetto di concertazione, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'articolo 6 sulla contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale.

Pertanto nella Camera di Commercio di Lucca non è mai stato stipulato un contratto decentrato integrativo per la dirigenza; la ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato sono stabilite dalla Giunta camerale.

Data di sottoscrizione	Delibera di Giunta n. 69 del 26/11/2012	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012	
Composizione della delegazione trattante	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato	
Soggetti destinatari	I quattro dirigenti a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Lucca	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Con la delibera di Giunta n. 69 del 26/11/2012 sono state quantificate le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2012</p> <p>b) Con la delibera di Giunta n. 45 del 21/06/2006, sono stati determinati i valori economici della retribuzione di posizione delle nuove funzioni dirigenziali della Camera di Commercio di Lucca, in seguito alla riorganizzazione delle aree approvata con la delibera n. 44 del 21/06/2006.</p> <p>c) Con le delibere di Giunta n. 72 del 30/7/2003 e n. 18 del 25/3/2009 è stato definito il sistema di valutazione dell'attività dei dirigenti.</p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 6 dicembre 2012
		Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2012-2014 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera di Giunta n. 4 del 30 gennaio 2012
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011- 2013 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera di Giunta n. 3 del 24 gennaio 2011
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sul sito internet della Camera di Commercio di Lucca www.lu.camcom.it
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 7 giugno 2012
Eventuali osservazioni	

II.2 Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

- a) illustrazione della regolamentazione adottata dalla Giunta per l'applicazione dei CCNL della dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali

Nella Camera di Commercio di Lucca ci sono quattro dirigenti. L'art. 4 comma 4 del CCNL 23/12/1999 per la dirigenza comparto Regioni e Autonomie Locali prevede che negli enti con meno di 5 dirigenti le materie riservate alla contrattazione decentrata integrativa sono oggetto di concertazione, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'articolo 6 sulla contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale.

Pertanto nella Camera di Commercio di Lucca non è mai stato stipulato un contratto decentrato integrativo per la dirigenza; la ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato sono stabilite dalla Giunta camerale.

Con le delibere di Giunta n. 63 del 3/10/2000, n. 86 del 6/12/2000 e n. 91 del 13/12/2000 è stata data applicazione al CCNL 1998-2001 dell'area della dirigenza e sono state regolamentate tutte le materie allora demandate alla contrattazione integrativa.

Con la delibera n. 45 del 21/06/2006, sono stati determinati i valori economici della retribuzione di posizione delle nuove funzioni dirigenziali della Camera di Commercio di Lucca, in seguito alla riorganizzazione delle aree approvata con la delibera n. 44 del 21/06/2006. Con quest'ultima delibera, l'ente è stato riorganizzato, con decorrenza 1/7/2006, in quattro aree dirigenziali: Segretario Generale, Amministrazione e Personale, Anagrafico Certificativa e Regolazione del Mercato, Promozione e Sviluppo per le Imprese. Alla retribuzione di posizione nel 2012 sono complessivamente destinati € 223.933,60 (Segretario Generale € 108.233,40 dirigente area Anagrafico Certificativa e Regolazione del mercato € 41.233,40 dirigente area Amministrazione e Personale € 41.233,4 dirigente area Promozione e Sviluppo per le imprese e 33.233,40).

Quanto non destinato a retribuzione di posizione, va a finanziare la retribuzione di risultato, il cui ammontare complessivo è pari a € 89.736,10.

Dal 16 febbraio 2009 la dirigente dell'area Promozione e Sviluppo per le imprese è stata in aspettativa per tre anni e poi stata trasferita in mobilità alla Camera di Commercio di Pisa dal febbraio 2012; il Segretario Generale ha assunto ad interim anche la direzione di quell'area, in attesa che il posto venisse nuovamente coperto. Dal 1° agosto 2012 è stato assunto attraverso la mobilità volontaria un dirigente che segue l'area Promozione e Sviluppo per le imprese. La

retribuzione di posizione non erogata alla dirigente di quest'area per sette mesi, che potrebbe incrementare la retribuzione di risultato di chi l'ha sostituita è pari a € 17.895.

- b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Retribuzione di posizione	€ 206.038,60
Retribuzione di risultato	€ 89.736,10
Retribuzione di posizione non spesa che può incrementare la retribuzione di posizione	€ 17.895

- c) Illustrazione e specifica attestazione alla coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009. le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

La corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti avviene in base ai risultati del sistema permanente di valutazione. Il fondo per il finanziamento delle retribuzioni di risultato viene ripartito totalmente nel caso in cui la media complessiva dei gradi di realizzazione degli obiettivi del Segretario Generale e dei dirigenti raggiunga almeno il 90% dei risultati attesi; nel caso in cui tale media sia inferiore al 90%, il fondo di risultato viene distribuito in proporzione alla percentuale media di raggiungimento. Il 40% del fondo di risultato è destinato al Segretario Generale, il restante 60% ai dirigenti.

Sistema di valutazione dei dirigenti

La valutazione delle **capacità tecnico professionali** pesa per il 30%. Con la delibera n.72 del 30/7/2003 si è stabilito quanto segue: "In particolare, il Nucleo ha proposto di adottare i seguenti parametri per la valutazione delle capacità tecnico professionali:

- **capacità manageriale** = capacità di coordinamento complessivo dell'area assegnata, di creazione di relazioni efficaci e soluzioni condivise, con particolare riferimento alla capacità di gestione e sviluppo delle risorse e di risoluzione di problemi organizzativi e gestionali, tali da facilitare il raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
- **capacità di iniziativa e di innovazione** = capacità di agire in modo autonomo ed "imprenditivo" assumendosi pienamente le responsabilità di ruolo, di ideare soluzioni e definire proposte originali di servizio ai clienti interni/esterni e di approccio metodologico.
- **orientamento alla qualità del risultato** = capacità di raggiungere risultati corrispondenti agli standard aziendali e alle attese dei clienti interni/esterni impegnandosi personalmente nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Relativamente alla misurazione dei parametri, il Nucleo ha suggerito la seguente scala di giudizi: non sufficiente, sufficiente, buono, molto buono, ottimo.

Durante l'ultima riunione del 7 luglio 2003, il Nucleo di Valutazione ha suggerito di collegare ai giudizi per la misurazione dei 3 indicatori per la valutazione delle capacità tecnico professionali, una scala di valori articolata nel modo seguente:

scala di giudizio	scala di valori
non sufficiente	0
sufficiente	15
buono	30
molto buono	60
ottimo	100

Il Nucleo ha poi individuato il sistema di calcolo da utilizzare nella valutazione delle capacità tecnico professionali:

- somma dei valori conseguita da ogni Dirigente nei tre parametri di giudizio;
- somma complessiva dei punteggi realizzati dai tre dirigenti e successivo collegamento con la quota del fondo destinata alla capacità professionale;

- ripartizione della quota del fondo destinata alla capacità professionale tra i tre dirigenti in proporzione al punteggio singolarmente conseguito (ad esempio: quota totale Fondo da distribuire - € 100;

punteggio conseguito Dirigente A	105
punteggio conseguito Dirigente B	180
punteggio conseguito Dirigente C	45

TOTALE punteggi	330
-----------------	-----

Quota spettante al Dirigente A ($330:100= 105:X$) 31,82

La valutazione del **raggiungimento degli obiettivi assegnati** pesa per il 70%

Con la delibera n.72 del 30/7/2003 si è stabilito che : “Relativamente alle modalità di misurazione del coefficiente

- numero dipendenti coinvolti
- grado di innovatività
- complessità relazioni
- onerosità (tempo)

L’attribuzione del coefficiente di complessità ai singoli obiettivi è di competenza del Segretario Generale, per i dirigenti, e della Giunta, per il Segretario Generale.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati viene effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base delle relazioni presentate dal Segretario Generale e dai dirigenti; la valutazione delle capacità tecnico-professionali viene effettuata dal Segretario Generale per i dirigenti e dalla Giunta per il Segretario Generale.

- d) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, i correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009

I risultati attesi consistono nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano della Performance dell’ente e precisamente:

1. GARANTIRE I LIVELLI DI SERVIZIO ATTRAVERSO IL RISPETTO DEI TEMPI DICHIARATI SUI DIVERSI PROCEDIMENTI/PROCEDURE (INTERNI ED ESTERNI) DELLA CAMERA. GARANTIRE LO STATO DI SALUTE DELL’ENTE. GARANTIRE L’IMPLEMENTAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

a)Monitoraggio dei livelli di servizio che l’Amministrazione intende garantire all’utenza (definiti con i tempi dichiarati nei procedimenti/procedure selezionati), affinché non si discostino da quelli individuati. Partecipazione all’implementazione e alla evoluzione delle procedure trasversali di Ente (Cruscotto, OFA, XAC, Libranet, Prodiggi, Intranet, CRM...). Laddove si dovessero manifestare degli scostamenti significativi i Dirigenti si riuniscono per individuare opportune azioni correttive.

b)D. Lgs. 150/2009: Anche quest’anno prosegue l’impegno della Camera a concludere l’applicazione al proprio interno della riforma introdotta dal Decreto 150/09 che prevede l’implementazione all’interno delle PA del cd. “Ciclo di gestione delle performance”.

Stato di salute dell’Ente: L’Ente intende implementare il monitoraggio del proprio stato di salute ossia delle condizioni che rendono possibile alla Camera di Commercio di Lucca di raggiungere la propria performance in modo ottimale.

Mappatura dei processi: In linea con il dettato normativo (D.Lgs. 150/09) la Camera perfezionerà/definerà il monitoraggio della mappatura dei processi interni al fine di procedere alla relativa programmazione degli interventi necessari a garantire un adeguato livello qualitativo degli stessi.

Sistema di monitoraggio dei risultati: al fine di garantire un adeguato canale di alimentazione dei processi decisionali, è necessario mantenere la periodicità trimestrale, implementata nel 2011, della rilevazione periodica dei risultati raggiunti. Contestualmente si agirà sul miglioramento qualitativo delle parte descrittiva delle attività svolte in merito ad ogni singolo indicatore.

Implementazione del nuovo sw per la gestione del Ciclo delle performance

2. REALIZZAZIONE DEI PROGRAMMI, PROGETTI, ATTIVITA' E INIZIATIVE DI AREA PER L'ANNO 2012 STABILITI DAL CONSIGLIO CON L'APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA, DEL PREVENTIVO ECONOMICO E DEL BUDGET DIREZIONALE.

Realizzare una pianificazione operativa per stabilire, in accordo con i diversi responsabili, le scadenze da rispettare per assicurare la realizzazione di tutte le attività programmatiche previste. Monitorare trimestralmente il budget assegnato rilevandone gli scostamenti e eventualmente intraprendendo azioni correttive.

3. REALIZZAZIONE POLO TECNOLOGICO LUCCHESI

- 1) **Edificio II e Laboratori attività stimolo e collaborazione Lucca In-TEC:** ottenimento agibilità - aspetti informatici e connettività - acquisizione apparati informatici inerenti i servizi per le imprese incubate - completamento arredi - attivazione servizi gestione edificio (manutenzione, pulizia, altri contratti di servizio, etcc..) - ottimizzazione gestione impianti in logica integrata (gruppo continuità, fotovoltaico, etcc..)
- 2) **Attività di affiancamento e impulso per gestione adempimenti strumentali progettazione/lavori edificio 3** (convenzione per delega funzioni stazione appaltante - impulso alla progettazione/ avvio progetto, impulso procedure domande di contributo e relativa gestione, etcc).
- 3) **Rendicontazioni/monitoraggi contributi su edifici 1 e 2:** chiusura rendicontazione CIPE 35/2005; supporto/stimolo rendicontazione e adempimenti procedura ARTEA progetti ECOLAB e LABORATORI su Fondi PAR-FAS).
- 4) **Definizione e gestione modello gestione flussi economici e finanziari tra Camera di commercio- Lucca IN-TEC**

4. GESTIONE DEI PRINCIPALI CAMBIAMENTI NORMATIVI ED ORGANIZZATIVI NELLE AREE DI COMPETENZA

Le attività dell'area manifestano possibilità di sviluppo verso direzioni che portano la Camera a migliorare i servizi rivolti al mondo delle imprese, alla correttezza e trasparenza dei comportamenti commerciali ed alla acquisizione di nuove competenze. In particolare si ritiene di operare approfondimenti sui seguenti aspetti:

- 1) Sotto il profilo dei servizi alle imprese si vogliono investigare le tipologie di servizi, anche sperimentali, organizzati ed erogati da altre Camere di Commercio che portino a valorizzare i data base esistenti.
- 2) Sotto il profilo del miglioramento della correttezza e della trasparenza dei rapporti economici, si prevede di valorizzare quanto fatto dal sistema camerale nazionale e dalle sue partecipate quali Infocamere in materia di legalità ed utilizzo delle informazioni contenute nel RI.
- 3) Alla luce delle modifiche legislative intercorse riguardanti il futuro ruolo delle Provincie, si ritiene utile verificare la tipologia di servizi amministrativi dalle stesse resi al sistema delle imprese per capire quali eventuali impatti potrebbero originare per la Camera di Lucca ed il sistema camerale regionale.
- 4) Continua il contributo ai tavoli di lavoro regionali o nazionali per la semplificazione delle procedure amministrative/informatiche in linea con il Piano e.gov. 2012.
 - 5) A seguito della recente entrata in vigore di numerosi provvedimenti normativi in materia di semplificazione amministrativa e liberalizzazioni e anche in considerazione degli ulteriori

provvedimenti di prossima emanazione, che produrranno un consistente impatto sulle attività dell'area, si ritiene di dover definire il miglior modello organizzativo per la gestione.

5. LABORATORIO PER LA REALTA' VIRTUALE DI PIETRASANTA

Conclusi i lavori di ristrutturazione dell'immobile ex-Luisi sito nel centro storico di Pietrasanta (anno 2010) e la suddivisione degli spazi interni (anno 2011), nel corso del 2011 si sono verificati dei ritardi nella progettazione ed acquisto degli allestimenti e sulla consegna delle attrezzature tecnologiche da parte dei fornitori. Pertanto, prosegue anche nel 2012, il progetto di animazione del Laboratorio/Museo virtuale mediante le installazioni museali, visite virtuali e laboratori per la produzione di contenuti software.

Il progetto è co-finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, realizzato da Lucca Intec con l'obiettivo di creare una struttura adeguata per ospitare un pubblico differenziato (studenti, architetti, operatori del settore lapideo e nautico, turisti) e per sviluppare di servizi e contenuti innovativi in particolare per i settori lapideo e nautica.