

RELAZIONE ILLUSTRATIVA FONDO DIRIGENZA ANNO 2014

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 in dotazione organica, dei quali uno collocato in pensione a far data dal 10 giugno 2013. 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 e la ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato è definita dalla Giunta camerale.

Data di sottoscrizione	Delibera di Giunta n. 92 del 27/10/2014	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2014	
Composizione della delegazione trattante	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato	
Soggetti destinatari	I tre 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. 92 del 27/10/2014 sono state quantificate le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2014</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	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data

procedu rale e degli atti propede uticsucc essivi alla contratt azione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2013 - 2015 previsto dall'art. 10 del D.lgs 150/2009 con delibera di Giunta n. 2 del 28 gennaio 2013
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.Lgs 33 del 2013 con Determinazione Presidenziale n. 3 del 31 gennaio 2014.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs 33 del 2013
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

Richiamato quanto in premesse, si ricorda che 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 2014 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 € 74.206,10. Dal 10 giugno 2013 la dirigente dell'area Amministrazione e Personale è andata in pensione; il dirigente dell'area Promozione e Sviluppo per le Imprese ha assunto ad interim a direzione di quell'area nell'anno 2014; la

retribuzione di posizione non erogata potrà incrementare la retribuzione di risultato per un importo pari a € 41233,4.

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

Retribuzione di posizione	€ 182.700,20
Retribuzione di risultato	€ 74.206,10
Retribuzione di posizione non spesa che può incrementare la retribuzione di posizione	€ 41.233,4

- 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 la 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 di complessità degli obiettivi assegnati, per ogni singolo obiettivo vengono applicati i seguenti criteri:

- 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 e 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 il miglioramento continuo nel ciclo di gestione delle performance e nel benessere organizzativo. Attuazione obblighi trasparenza e anticorruzione.

- **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 della Carta dei servizi della Camera e alla definizione degli standard di qualità dei servizi, in linea con il progetto regionale coordinato da UTC.
- **Programma Pluriennale 2014-2019:** L'intera struttura sarà coinvolta in un processo di semplificazione/razionalizzazione del sistema di programmazione delle attività dell'Ente, in occasione della definizione del nuovo Programma di mandato del nuovo Consiglio camerale.
- **Mappatura dei processi:** In linea con il dettato normativo (D.Lgs. 150/09) la Camera proseguirà il percorso di perfezionamento nella rilevazione dei dati relativi alla mappatura processi interni (progetto benchmarking toscano - Osservatorio nazionale) al fine di procedere alla relativa programmazione degli interventi necessari a garantire un adeguato livello qualitativo degli stessi.
- **Benessere organizzativo:** Nel dicembre 2013 si è svolta l'indagine di benessere organizzativo i cui risultati saranno presentati all'inizio del 2014. Si procederà, quindi, all'esame delle criticità emerse e all'individuazione di alcune azioni di miglioramento, interpellando anche il personale dipendente, affinché formuli proprie proposte di miglioramento.
- **Trasparenza e anticorruzione (D.Lgs. 33/2013 e L. 190/2012):** collaborazione con il responsabile della trasparenza e anticorruzione nell'attuazione degli obblighi normativi in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione.

2. Assicurare un contenimento del disavanzo tra oneri e proventi correnti dell'esercizio

La costante attenzione al contenimento delle spese, già intrapresa da anni in via autonoma dalla Camera, è stata caratterizzata anche nel 2013 dal contenimento "forzoso" sui consumi intermedi operato con la manovra "spending review" del 2012 (DL 95/2012 convertito in Legge 135/2012), con conseguente contenimento proprio di molti oneri del centro di costo Servizi Generali.

Appare rilevante sottolineare come a far data dal 2010 sia in atto un trend in crescente diminuzione degli oneri di funzionamento del centro di costo Servizi generali .rispetto al dato 2009, che ha portato nel 2013 ad un -26%. Pertanto, anche per l'anno in corso, particolare attenzione verrà prestata al contenimento del suddetto centro.

3. Sviluppo progetti per la promozione delle imprese del territorio

Musa: Il lavoro compiuto nel 2013 ha rappresentato il primo modulo di un'azione strategica finalizzata a dare contenuti al Laboratorio MuSa: ripristino e trasformazione delle funzioni on line; attivazione social; implementazione dei contenuti, sviluppo attività proprie e sviluppo ospitalità attività di terzi; posizionamento territoriale; posizionamento comunicazionale provinciale, regionale e nazionale. Le attività previste per l'anno 2014 proseguiranno la suddetta strategia andando a completare i contenuti artistici e architettonici, definendo una redazione attiva nell'aggiornamento della comunicazione 2.0, procedendo a consolidare e estendere le relazioni con le imprese e con le istituzioni culturali, organizzando o ospitando eventi. Si procederà inoltre a definire una strategia di intervento per migliorare la visibilità dello spazio MuSA e le aree esterne, favorendo anche una riflessione sulla destinazione dell'edificio adiacente

Polo Pietre Toscane: Coordinamento attività previste dal progetto approvato dalla Regione Toscana di cui siamo partner tramite la partecipata Lucca Intec.

Lucca Promos: Nelle more della prevista riorganizzazione complessiva del sistema regionale di promozione internazionale, per il 2014 le attività di internazionalizzazione del territorio verranno svolte dalla partecipata Lucca Promos, che integrerà i consueti ambiti di intervento con l'avvio del Convention Bureau.

4. Esercizio funzioni di responsabile trasparenza e prevenzione della corruzione. Progetti per lo sviluppo dei servizi anagrafico-certificativi e di regolazione mercato.

- Esercizio delle funzioni di responsabile della trasparenza dell'attività amministrativa (in applicazione del D.Lgs 33/2013) e di responsabile della prevenzione della corruzione (in applicazione della Legge 190/2012)
- **Riorganizzazione** area anagrafico-certificativa allo scopo di:
 - recuperare efficienza in vista di una possibile sostituzione di un addetto appartenente all'area di regolazione del mercato
 - razionalizzare l'attività dei due uffici dell'area in termini quantitativi e funzionali (riequilibrio carichi di lavoro; possibili trasferimenti funzioni e/o addetti allo scopo di risolvere, o comunque diminuire l'impatto di alcuni elementi critici (elevata concentrazione part time con forte incidenza soprattutto durante il periodo di ferie estive)
 - migliorare la gestione degli spazi al pubblico con creazione di un punto di ricevimento unico per RI, AA (pratiche), rilascio Certificati di origine, cancellazioni protesti ecc. (migliore utilizzo delle risorse già disponibili e maggiore facilità di accesso del pubblico alle attività che non possono essere svolte per via telematica)
- Prosecuzione della partecipazione al gruppo di lavoro che, a partire dal 2013, sta effettuando la revisione delle procedure di iscrizione degli atti al Registro imprese ai fini della creazione di una **Guida unica nazionale**.
- Gestione delle attività ricomprese nella seconda annualità del **Progetto Legalità** per il quale è stata presentata domanda per il Fondo di Perequazione 2013 per il tramite dell'Unione regionale.

5. Realizzazione dei programmi, progetti, attività e iniziative di area per l'anno 2014 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 il budget assegnato anche attraverso una mensilizzazione dei fabbisogni di risorse, quindi rilevandone gli scostamenti e eventualmente intraprendendo azioni correttive

Sede, 8 gennaio 2015

Il Segretario Generale
(Dr. Roberto Camisi)