

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA FONDO DIRIGENZA ANNO 2015**

**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 tre dirigenti in dotazione organica. 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.

<b>Data di sottoscrizione</b>	Delibera di Giunta n. 76 del 4/12/2015	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2015	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato	
<b>Soggetti destinatari</b>	I tre dirigenti a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Lucca	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Con la delibera di Giunta n. 76 del 4/12/2015 sono state quantificate le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2015</p> <p>b) Con la delibera di Giunta n. 117 del 18/12/2014, 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. 101 del 17/11/2014.</p> <p>c) Con la delibera di Giunta n. 54 del 23/09/2015 è stato definito il nuovo sistema per la valutazione della performance individuale dei dirigenti.</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 21/12/2015

<b>procedur ale e degli atti propede uticsucc essivi alla contratta zione</b>	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2015 - 2017 previsto dall'art. 10 del D.lgs 150/2009 con determina Presidenziale n.3 del 30 gennaio 2015 ratificata dalla Giunta con delibera n.10 del 19 febbraio 2015
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.Lgs 33 del 2013 con Determinazione Presidenziale n. 2 del 30 gennaio 2015
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs 33 del 2013
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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 di Giunta n. 117 del 18/12/2014, 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. 101 del 17/11/2014. Con quest'ultima delibera, l'ente è stato riorganizzato, con decorrenza 1/1/2015, in tre aree dirigenziali: Segretario Generale, Promozione e sviluppo per le imprese e Amministrazione, Anagrafico certificativa, studi, politiche economiche e Regolazione del mercato. Alla retribuzione di posizione nel 2015 sono complessivamente destinati € 191.000 (Segretario Generale € 108.000, dirigente area Anagrafico certificativa, studi, politiche economiche e Regolazione del mercato € 41.500, dirigente area Promozione e sviluppo per le imprese e Amministrazione € 41.500). Quanto non destinato a retribuzione di posizione, va a finanziare la retribuzione di risultato, il cui ammontare complessivo è pari a € 52.795.

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

Retribuzione di posizione	€ 191.000
Retribuzione di risultato	€ 52.795

- 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 della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti. In relazione a quanto definito dall'art.9 del D.Lgs 150/2009, la misurazione della performance individuale dei dirigenti è collegata a:

- indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Per quanto concerne la Camera di Commercio di Lucca, si specifica che la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti si suddivide nei due ambiti:

1. Valutazione concernente il raggiungimento degli obiettivi (contiene i due elementi essenziali: indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità/o ente e raggiungimento di specifici obiettivi individuali) = 70% del punteggio complessivo
2. Valutazione concernente la qualità della prestazione del dirigente (contiene i due elementi essenziali: qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi) = 30% del punteggio complessivo

In sede di quantificazione annuale del fondo per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato, viene determinata per il Segretario Generale e per i dirigenti la misura massima della retribuzione di risultato in misura percentuale rispetto alla retribuzione di posizione. Nel 2015 tale misura è pari a :

- Segretario Generale 28% della retribuzione di posizione
- dirigenti 32% della retribuzione di posizione

## 1. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Per i dirigenti viene assegnato un peso percentuale agli obiettivi individuati nel caso di assegnazione allo stesso individuo di più di un obiettivo, in modo da distinguere l'importanza relativa degli obiettivi. I pesi vengono assegnati in modo che la loro somma sia pari a 100%.

Per ogni obiettivo assegnato viene assegnata la percentuale di completamento come rapporto tra valore consuntivo e target del relativo indicatore:

Performance (indicatore) = (Risultato conseguito/Target) \* 100 Esempio:

obiettivo n.1: risultato conseguito/target \* 100 = punteggio X peso relativo

obiettivo n.2: risultato conseguito/target \* 100 = punteggio X peso relativo

obiettivo n.3: risultato conseguito/target \* 100 = punteggio X peso relativo

obiettivo n.4: risultato conseguito/target \* 100 = punteggio X peso relativo

TOTALE

La quota del massimale individuale destinata ai risultati (70%) viene distribuita in proporzione ai risultati realizzati.

## 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Fattori di valutazione:

*1) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, flessibilità e gestione dei cambiamenti*

### **descrizione**

Capacità propositiva e progettuale, finalizzata al miglioramento dei risultati e dei processi e alla ricerca di soluzioni innovative e originali, ampliando i possibili approcci alle situazioni in un'ottica di anticipazione di scenari futuri; capacità di assunzione di responsabilità.

Capacità di agire nell'ambito delle direttive dando all'attività un'impronta personale.

Flessibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo e nei mutamenti organizzativi.

Sviluppo dell'orientamento all'innovazione dei prodotti/servizi. Realizzazione di idee innovative, semplificazioni procedurali, miglioramenti complessivi.

Capacità di formulare e di sviluppare soluzioni nuove volte a ottimizzare i risultati.

Capacità di mantenere un costante aggiornamento giuridico e tecnico, capacità di approfondimento e sistematizzazione. Capacità di tradurre le novità in direttive per le unità organizzative dell'area.

Senso del ruolo ricoperto e responsabilità rispetto alle mansioni di competenza. Capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite.

*2) Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti finali interni ed esterni e gli altri interlocutori.*

### **descrizione**

Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di gestione delle relazioni con i colleghi, volte alla condivisione di valori comuni, alla realizzazione dei servizi dell'ente e allo scambio di informazioni strategiche.

Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel recepire le esigenze degli altri settori favorendo lo scambio di flussi di informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali.

Dimostra capacità di gestione delle relazioni con gli organi, comprendendo le esigenze dell'interlocutore e fornendo allo stesso assistenza tecnica e collaborazione orientata ai risultati.

Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali, evitando contrapposizioni e conflitti.

Dimostra capacità di relazionarsi con le istituzioni, le categorie e gli ordini professionali.

*3) Capacità organizzative e di gestione*

### **descrizione**

E' capace di organizzare il lavoro in modo da favorire il raggiungimento dei risultati da parte del gruppo di lavoro di riferimento. E' capace di diffondere le proprie capacità e competenze favorendo la crescita professionale complessiva dei colleghi e del gruppo di lavoro.

E' capace di motivare le persone, facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto.

Ha mostrato capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate. Propone frequentemente soluzioni che comportano maggiore efficienza e l'ottimizzazione costi-benefici.

4) *Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi*

**descrizione**

Capacità di applicare gli strumenti di gestione e valutazione del personale, capacità di differenziare i giudizi (valutata in base alla distribuzione nelle fasce di differenziazione della premialità tra 0 e 60% del massimo, tra 61 e 89% del massimo, oltre il 90% del punteggio massimo), capacità di suggerire miglioramenti dei comportamenti organizzativi e delle conoscenze specifiche del ruolo lavorativo

GIUDIZIO	PUNTEGGIO
INADEGUATO: le performance sono molto distanti dalle attese di ruolo	1
PARZIALMENTE ADEGUATO: le performance non sono totalmente allineate con le attese di ruolo	2
ADEGUATO ALLE ASPETTATIVE: le performance sono in linea con quanto previsto dal ruolo	3
PIU' CHE ADEGUATO: le performance sono superiori alle attese di ruolo	4
SUPERIORE ALLE ASPETTATIVE: le performance sono eccellenti e si discostano sensibilmente in maniera positiva dal profilo di ruolo	5

La quota del massimale individuale destinata alla qualità della prestazione individuale (30%) viene distribuita in proporzione al punteggio attribuito.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati viene effettuata dall'Organismo Indipendente 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:

- obiettivi generali di ente per i quali concorrono complessivamente per l'attuazione il Segretario Generale e i dirigenti dell'Ente:

1. garantire i livelli di servizio attraverso il rispetto dei tempi dichiarati sui diversi procedimenti/procedure interni ed esterni della Camera;
2. garantire il miglioramento continuo nel ciclo di gestione della performance e nel benessere organizzativo;
3. attuazione obblighi trasparenza e anticorruzione;

- e obiettivi specifici:

4. Contenimento degli oneri di funzionamento e incremento delle entrate da ricavi e da servizi e contributi ed in particolare:

riduzione degli oneri di funzionamento (esclusi tasse, imposte e versamenti in c/contenimento spese) rispetto all'anno 2014.

aumento complessivo delle entrate da "contributi e trasferimenti" e "proventi da gestione servizi" rispetto al preventivo 2015.

5. Polo tecnologico lucchese ed in particolare:

Valutazione dell'assetto giuridico della società - Alla luce delle normative riguardanti le partecipate pubbliche e dell'adeguatezza dell'attuale assetto per lo svolgimento delle attività proprie della società, si rende necessario effettuare un approfondimento e la eventuale successiva adozione delle misure ritenute opportune da parte della Giunta.

Sistemazione area esterna agli edifici: progettazione definitiva della sistemazione dell'area di proprietà. Formalizzazione accordo di programma con la Regione per il cofinanziamento dell'intervento. Viste le decisioni assunte dalla Giunta nel 2014, il Polo Tecnologico Lucchese verrà completato unicamente con la sistemazione delle aree esterne di proprietà secondo principi di ecosostenibilità e dotandolo di collegamenti con i parcheggi pubblici esistenti. Con questo intervento si completano gli investimenti strutturali del Polo tecnologico all'interno del Parco Urbano dell'Innovazione.

Sviluppo dei contenuti - Relativamente all'edificio Polo 2, dedicato ad ospitare aziende in incubazione ed in accelerazione, ci si propone anche tramite un'intensa attività di scouting, di incrementare il numero delle aziende insediate e la superficie di spazi da queste occupata secondo quanto previsto dal centro di costo specifico del piano operativo 2015 della partecipata

Polo Nautica - Viareggio - considerata la sopravvenuta impossibilità di ottenimento del cofinanziamento regionale previsto, si procederà in modo autonomo all'avvio della realizzazione dello stesso.

6. Riorganizzazione dell'area promozione e sviluppo per le imprese, ed in particolare:

Riorganizzazione Area Promozione. A seguito dei rilevanti tagli alle risorse disponibili per la promozione economica si rende necessaria una revisione delle attività svolte dall'Area Promozione e sviluppo per le imprese e la realizzazione di una maggiore sinergia con quanto gestito dalle partecipate Lucca Promos e Lucca InTec

Mu.SA: Le attività 2015 seguiranno la strategia di completare i contenuti artistici e architettonici nonché di consolidare ed estendere le relazioni con le imprese e con le istituzioni culturali organizzando o ospitando eventi. Si procederà, inoltre, nel definire una strategia di intervento per migliorare l'accessibilità al MuSA, verificando anche la possibilità di avere in uso esclusivo parte dell'area esterna all'ingresso del museo, al fine di completare la dotazione a disposizione per realizzare gli eventi. Infine ci si propone di aumentare il livello di ricavi dalla gestione del MuSA.

Lucca Promos: Il programma di attività della società viene molto ridimensionato a causa delle minori risorse camerali disponibili. Ci si propone di mantenere strette relazioni con Toscana Promozione per il cofinanziamento delle attività previste. Realizzazione delle attività di ideazione, programmazione e distribuzione della campagna di promozione territoriale.

Fondazione Puccini: A seguito della convenzione stipulata con la Fondazione Puccini, si attiverà una stretta sinergia per la definizione e la realizzazione del programma di attività 2015 tesa ad ottimizzare i risultati in termini economici, di afflusso turistico e di contenuto culturale.

7. Esercizio funzioni di responsabile trasparenza e prevenzione della corruzione, acquisizione nuove funzioni conseguenti alla riorganizzazione dell'Ente dal 1.1.2015, gestione progetti per lo sviluppo dei servizi anagrafico-certificativi e di regolazione mercato nonché realizzazione attività progettuali per la tutela della legalità e la promozione degli strumenti di giustizia alternativa, ed in particolare:

Esercizio delle funzioni di responsabile della trasparenza dell'attività amministrativa (in applicazione del D. Lgs 33/2013) e di responsabile della prevenzione e della corruzione (in applicazione della Legge 190/2012). Partecipazione al gruppo di lavoro anticorruzione costituito da Unioncamere ai fini della revisione delle Aree di rischio del PTPC. Avvio della revisione della Carta dei servizi.

Acquisizione di nuove funzioni in conseguenza della riorganizzazione dell'Ente a decorrere dall'1.01.2015 e riorganizzazione aree anagrafico-certificativa e di regolazione del mercato allo scopo di:- recuperare efficienza in vista di possibili riduzioni di organico- verifica e possibile riorganizzazione degli uffici allo scopo di razionalizzarne l'attività, riequilibrare i carichi di lavoro, ridurre le problematiche connesse ad uffici di ridotte dimensioni, stabilire rapporti di collaborazione tra uffici diversi dell'area sulla base di progetti comuni, avviare nuove attività nel campo della regolazione del mercato

Partecipazione ad iniziative di e.gov di ampio respiro (tavoli di lavoro di carattere nazionale o regionale) aventi ad oggetto progetti di semplificazione e innovazione in campo amministrativo (a titolo di esemplificazione, in materia di e.government, accesso telematico ai servizi al pubblico, rilascio certificati d'origine per via telematica dalla postazione del richiedente, sperimentazioni relative al fascicolo d'impresa ecc.), allo scopo di acquisire vantaggi in termini di servizi rilasciati al pubblico e dare visibilità allo spirito di iniziativa e alle capacità amministrative dell'Ente.

Gestione di attività nell'ambito del Protocollo Legalità siglato con la prefettura e realizzazione di una azione in tema di contraffazione.

Azioni per la promozione dell'Organismo di mediazione della Camera di commercio.

8. realizzazione dei programmi, progetti, attività e iniziative di area per l'anno 2015 stabiliti dal Consiglio con l'approvazione della relazione previsionale e programmatica, del preventivo economico e del budget direzionale.

Sede, 15 dicembre 2015

Il Segretario Generale  
(Dr. Roberto Camisi)