

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

1III.1 Modulo I- La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con delibera di Giunta n. 73 del 10 ottobre 2016 è stato formalmente costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza camerale anno 2016.

III.1.1 Sezione 1-Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

- in applicazione dell'art. 26 comma 1 lettera a) CCNL 23/12/99 è stato inserito l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998 pari ad € 87.572,45;

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

- in applicazione dell'art. 26 comma 1 lettera d) CCNL 23/12/99 è stato inserito un importo pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 che ammonta ad € 3.532;
- sono state confermate le risorse di cui all'art.26 comma 2, corrispondenti all'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 pari ad € 3.390;
- sono state inserite le risorse previste dall'art. 23 commi 1 e 3 del CCNL 22/2/2006, o meglio: l'importo annuo complessivo, a decorrere dall'1/1/2002, dell'incremento di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dell'ente (la retribuzione di posizione di ogni dirigente incrementata di € 520,00 ogni anno a decorrere dal 2002) ed un importo pari all'1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti che ammonta ad € 5.529,48;
- è stato inoltre applicato l'art.4 del CCNL 14/5/2007, inserendo nel fondo l'incremento del valore economico annuo della retribuzione di posizione di € 1.144 a decorrere dal 1/1/2005 delle posizioni dirigenziali ricoperte e lo 0,89% del monte salari dirigenza anno 2003 pari ad € 3.348;
- l'art. 16 comma 1 del CCNL 22/2/2010 prevede l'incremento del valore economico annuo della retribuzione di posizione di € 478,40 a decorrere dall'1/1/2007, la somma ammonta ad € 1.435,20;
- è stato applicato l'art. 16 commi 4 e 5 del CCNL 22/2/2010 che prevede a decorrere dall'anno 2008 l'incremento del fondo della dirigenza nella misura dell'1,78% del monte salari dirigenza anno 2005, pari ad € 5.997;
- è stato infine applicato l'art. 5 del CCNL 3/8/2010 che prevede al comma 1 l'incremento del valore economico annuo della retribuzione di posizione di € 611 a decorrere dal 1° gennaio 2009, per un totale di € 1.833,00 ed al comma 4 l'incremento dall'anno 2009 nella misura dello 0,73% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007, pari ad € 3.517,5;

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- in applicazione dell'art. 26 comma 1 lettera g) CCNL 23/12/99 è stato inserito l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio dal 1° gennaio 1998 pari ad € 7.198,35;
- l'art. 26 comma 3 del CCNL 23/12/99 prevede che in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, gli enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. L'art. 26 comma 3 è già stato applicato negli anni scorsi, anni in cui sono avvenuti processi di riorganizzazione ed in cui sono stati attivati nuovi servizi che hanno implicato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

L'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali coinvolte nelle nuove attività, già da diversi anni era stata stabilita nella misura di € 150.000. Con la delibera n. 100 del 17 novembre 2014 è stata rideterminata la dotazione organica ed il numero dei dirigenti è passato da quattro a tre. Con la delibera n. 101 del 17 novembre 2014 l'ente è stato riorganizzato in tre aree dirigenziali e sono stati rideterminati i valori delle retribuzioni di posizione. Pertanto la Giunta nel 2015 ha stabilito di diminuire questa voce di € 35.000, somma presso a poco corrispondente alla retribuzione di posizione della posizione dirigenziale non più esistente dopo la riorganizzazione. Tale importo è stato stanziato anche in sede di bilancio preventivo 2016, per alimentare questa voce del fondo.

La voce dell'art. 26 comma 3 è stata alimentata tenendo conto dei seguenti importanti processi di riorganizzazione e miglioramento dei servizi che riguardano tutte le aree dell'ente, pianificati nella relazione previsionale e programmatica per l'anno 2016:

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

- garantire i livelli di servizio attraverso il rispetto degli standard di qualità e dei tempi dichiarati sui diversi procedimenti/procedure interni ed esterni della Camera;
- garantire il miglioramento continuo nel benessere organizzativo;
- attuazione obblighi trasparenza e anticorruzione;

e obiettivi specifici:

1. 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 2015.
 - aumento complessivo delle entrate da "contributi e trasferimenti" e "proventi da gestione servizi" rispetto al consuntivo 2015

2. Lucca Innovazione e Tecnologia ed in particolare:

- Polo Tecnologico Lucchese – Sistemazione area esterna agli edifici: definizione del progetto esecutivo ed effettuazione del bando di gara, affidamento dei lavori e realizzazione degli stessi secondo il cronoprogramma da definire con la stazione appaltante.
- Polo Tecnologico Lucchese – definizione e stipula di una convenzione con l'Amministrazione comunale per la gestione delle aree esterne ad uso pubblico.
- Polo Tecnologico Lucchese – 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 2016 della partecipata.
- Polo Nautica - Viareggio: emanazione del bando per l'affidamento di un servizio di preincubazione, incubazione, coworking, attività integrate a favore della filiera della nautica, espletamento della procedura di gara e affidamento del servizio stesso

3. Riorganizzazione dell'Area Promozione e Sviluppo per le imprese, ed in particolare:

- Riorganizzazione Area Promozione. A seguito delle maggiori 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 controllate Lucca Promos e Lucca InTec.
- Mu.SA: La programmazione 2016 si svilupperà secondo i seguenti indirizzi:
 - eventi: animazione alta stagione in collaborazione con il Comune di Pietrasanta;
 - collezione stabile: partecipazione al progetto Museo Diffuso del Comune di Pietrasanta;
 - collezione stabile: produzione e trasmissione della collezione virtuale;
 - web e social: ottimizzazione degli strumenti esistenti, messa on line del nuovo sito, gestione dei canali social;
 - predisposizione di un piano di gestione sia da terzi, che diretto per la gestione di tutte le attività del MuSA.
- Lucca Promos: Il programma di attività della società viene accresciuto a causa delle maggiori risorse camerali disponibili. Ci si propone di sviluppare strette relazioni con i Comuni della provincia per la condivisione ed il cofinanziamento delle attività previste.
- 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 2016 tesa ad ottimizzare i risultati in termini economici, di afflusso turistico e di contenuto culturale.

4. Esercizio funzioni di responsabile trasparenza e prevenzione della corruzione. Adozione di misure finalizzate alla riorganizzazione delle funzioni delle aree e alla razionalizzazione della spesa gestione progetti per lo sviluppo dei servizi anagrafico-certificativi e di regolazione mercato; per la tutela della legalità e la promozione strumenti 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). Adeguamento del PTPC alle indicazioni Anac contenute nella Determinazione n. 12 del 28.10.15 e alle prossime modifiche normative (è atteso decreto in attuazione della delega contenuta all'art. 7 della legge n. 124/20159); Avvio della revisione della Carta dei servizi. Coordinamento e supervisione delle attività svolte in materia di trasparenza e anticorruzione dalle due controllate Lucca Promos e Lucca InTec.
- Individuazione di misure organizzative per l'area anagrafico-certificativa e regolazione del mercato allo scopo di:
 - recuperare efficienza in vista di possibili riduzioni di organico, ulteriori rispetto all'anno 2015

razionalizzare determinate attività delle aree maggiormente caratterizzate da fattori di criticità (in particolare, gestione dell'informazione telefonica per l'area anagrafica e dismissione del servizio di call center; riorganizzazione del servizio Studi e statistica a seguito cessazione della collaborazione con addetto della società Lucca Promos; riorganizzazione del servizio metrico a seguito assunzione delle funzioni di nuovi ispettori metrici) allo scopo di: contenere le possibili ripercussioni negative sulla qualità dei servizi in conseguenza delle misure di contenimento dei costi adottate; riequilibrare i carichi di lavoro e definire ex novo il quadro delle responsabilità nelle due aree; individuare nuovi criteri e modalità per lo svolgimento delle attività ispettive.

- Partecipazione ad iniziative di e. gov. e di agenda digitale allo scopo di gettare le basi e, in futuro, valorizzare i rapporti di collaborazione con gli Enti locali nell'ambito delle funzioni amministrative (promozione dell'uso della piattaforma informatica camerale per la gestione telematica delle pratiche tramite il portale impresainungiorno.gov.it presso i SUAP); promozione, adesione e avvio anche in via sperimentale di progetti volti a favorire la realizzazione del fascicolo informatico di impresa e a favorire canali diretti con l'amministrazione (rilascio certificati d'origine per via telematica dalla postazione del richiedente).
- Accordi di collaborazione con gli Ordini professionali per la gestione comune di un OCC (Legge n. 3/2012) o, se ritenuto più funzionale, di un sportello informativo con competenze maggiori rispetto allo sportello in essere. Avvio della gestione delle nuove funzioni assegnate alle Cciaa in seguito alla prevista approvazione della riforma in materia fallimentare.
- Azioni nell'ambito della regolazione e tutela del mercato: promozione dell'Organismo di mediazione camerale; azioni per la promozione della risoluzione delle liti tra consumatori e imprese in attuazione del Dlgs 130/2015 e della Dir. europea 11/2013; azioni per i settori di intervento individuati come prioritari da Mise e Unioncamere; accordo di collaborazione con Procura della Repubblica di Lucca per la telematizzazione di determinati servizi.

5. realizzazione dei programmi, progetti, attività e iniziative di area per l'anno 2016 stabiliti dal Consiglio con l'approvazione della relazione previsionale e programmatica, del preventivo economico e del budget direzionale.

III.1.2 Sezione II-Risorse variabili

- per l'anno 2016 la somma derivante dall'applicazione dell'art.43 della L. 449/97 (entrate conto terzi, utenze e risparmi di gestione) è stata interamente destinata al fondo del personale non dirigente, pertanto in applicazione dell'art. 26 comma 1 lettera b) CCNL 23/12/99 non sono state inserite somme;
- in applicazione dell'art. 26 comma 1 lettera h) CCNL 23/12/99 sono state inserite le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 20 CCNL 22/2/2010 sull'onnicomprendività del trattamento economico pari ad € 570.

III.1.3 Sezione III- (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Il comma 2 bis dell'art.9 del D.L. 78 del 2010 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed era, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Il personale dirigente in servizio non è diminuito dal 2010 al 2014: la semisomma dei presenti nel 2010 è pari a 3 e la semisomma dei presenti nel 2014 è pari a 3. Il fondo della dirigenza pertanto in questi anni non ha subito decurtazioni.

Il comma 456 dell'art.1 della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ha introdotto nella parte finale del testo dell'articolo 9 comma 2 bis, il seguente periodo "A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo". Dal 2010 al 2014 il fondo della Camera di Commercio di Lucca non ha subito decurtazioni, pertanto questa norma non trova applicazione.

III.1.4 Sezione IV-Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione:
€ 243.345
- b. Totale risorse variabili sottoposto a certificazione: € 570
- c. Totale Fondo sottoposto a certificazione: € 243.915

III.1.5 Sezione V-Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2 Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 Sezione I-Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolare specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

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; la ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato sono stabilite dalla Giunta camerale.

Con la delibera 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 modifica della dotazione organica e della riorganizzazione delle aree approvata con le delibere n. 100 e 101 del 17/11/2014, che prevede con decorrenza 1° gennaio 2015 l'organizzazione dell'ente 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 2016 sono complessivamente destinati € 191.000 (Segretario Generale € 108.000, dirigente area Anagrafico Certificativa e Regolazione del mercato € 41.500, dirigente area Promozione e Sviluppo per le imprese € 41.500).

Quanto non destinato a retribuzione di posizione, va a finanziare la retribuzione di risultato, il cui ammontare complessivo è pari a € 52.915

III.2.2 Sezione II-Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.3. Sezione III-(eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.4 Sezione IV-Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo: € 243.915
- b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
- c) totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
- d) totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione : € 243.915

III.2.5 Sezione V-Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.6 Sezione VI-Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: le destinazioni del Fondo aventi natura certa e continuativa sono pari ad € 191.000 e sono pienamente coperte dalle risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità che sono pari ad € 243.345.
- b) attestazione motivata del rispetto dei principi selettivi di incentivi economici: 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 2016 tale misura è pari a :

- Segretario Generale 24 % 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	5

sensibilmente in maniera positiva dal profilo di ruolo
--

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

2

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.

III.3 Modulo III-Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA CCIAA LUCCA – ANNO 2016

3 Art. 26 comma 1 CCNL 23/12/99

a)	Retribuzione di posizione 1998	85.311,27
	Retribuzione di risultato 1998	2.261,18
	4 Totale fondo 1998	87.572,45
b)	Integrazione, in attuazione dell'art. 43 L.449/97 con parte del 50% delle economie effettivamente realizzate nel 2012 e 13% ricavi (15% al fondo dirigenza)	0
c)	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 29/93	0
d)	1,25 % calcolato sul monte salari 1997 (€ 282.505,12) (arrotondato)	3.532,00
e)	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL e all'art. 18 della legge n. 109/1994 e successive modificazioni ed integrazioni	0
f)	Le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0
g)	Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10 aprile 1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27	7.198,35
h)	Risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 20 CCNL 22/2/2010 (onnicompensività di trattamento)	570

5 Art. 26 comma 2 CCNL 1999

1,20% (max) calcolato sul monte salari 1997 (se sussistono le condizioni di bilancio) (arrotondato)	3.390,00
---	----------

6 Art. 26 comma 3 CCNL 1999

Aumento per attivazione nuovi servizi/processi di riorganizzazione	115.000,00
--	------------

7 Art. 23 comma 1 del CCNL 22/2/2006

Incremento del valore economico annuo della retribuzione di posizione di € 520,00 a decorrere dall'anno 2002, di tutte le posizioni dirigenziali esistenti, anche vacanti	1.560,00
---	----------

8 Art. 23 comma 3 del CCNL 22/2/2006

1,66% del monte salari della dirigenza dell'anno 2001, a decorrere dall'anno 2003	5.529,48
---	----------

9

10 Art. 4 comma 1 lett. b) del CCNL 14/05/2007

Incremento del valore economico annuo della retribuzione di posizione di € 1.144 a decorrere dal 1/1/2005 delle posizioni dirigenziali ricoperte	3432,00
--	---------

11 Art. 4 comma 4 del CCNL 14/05/2007

0,89% del monte salari dirigenza anno 2003 (€ 376.164,51), a decorrere dall'1/1/2006	3.348,00
--	----------

12 Art. 16 comma 1 del CCNL 22/2/2010

Incremento del valore economico annuo della retribuzione di posizione di € 478,40 a decorrere dal 1/1/2007 delle posizioni dirigenziali	1.435,20
---	----------

13 Art. 16 commi 4 e 5 del CCNL 22/2/2010

Incremento dall'anno 2008 nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005 (pari ad € 336.898)	5.997,00
--	----------

14 Art. 5 comma 1 del CCNL 3/8/2010

Incremento del valore economico annuo della retribuzione di posizione di € 611 a decorrere dal 1/1/2009 delle posizioni dirigenziali	1.833,00
--	----------

15 Art. 5 comma 4 del CCNL 3/8/2010

Incremento dall'anno 2009 nella misura dello 0,73% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007 (pari ad € 481863,52)	3.517,50
---	----------

TOTALE 243.915,00

Il Fondo 2015 era pari ad € 243.795. Nel fondo 2016 sono aumentate di € 120 le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 20 CCNL 22 febbraio 2010 (onnicomprensività di trattamento). Non vi sono risorse del fondo anno 2015 non spese, in quanto sono andate ad economia di bilancio.

III.4 Modulo IV-Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 Sezione I-Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Nel bilancio di previsione per l'anno 2016, sul conto 321014 "Retribuzione accessoria - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza", sono stati previsti complessivamente € 250.000, di cui sono stati spesi € 191.000 per la retribuzione di posizione dei dirigenti. La retribuzione di risultato anno 2016 potrà essere pari al massimo ad € 52.915.

La retribuzione di risultato anno 2015 liquidata a settembre 2016, pari ad € 49.730, inizialmente era stata prevista nel bilancio di previsione 2016, poi è stata spostata nelle sopravvenienze passive.

Il fondo e i relativi capitoli di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi. Le voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed Irap) sono i conti 322001, 322005, 322006 per gli oneri previdenziali ed il conto 327022 per l'Irap sui compensi al personale camerale e presentano la necessaria capienza.

III.4.2 Sezione II-Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il budget complessivamente destinato al fondo dirigenza nell'anno 2015 era pari ad € 280.000 e le risorse sono state spese come segue:

- € 191.000 per finanziare la retribuzione di posizione, sono stati imputati sul conto 321014 "Retribuzione accessoria Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza" anno 2015;
- € 74.206,10 hanno finanziato la retribuzione di risultato anno 2014 che è stata erogata nel 2015 a conclusione del processo di valutazione e dopo che è stata validata dall'organismo indipendente di valutazione la relazione sulla performance anno 2014.

Quanto non speso è andato ad economia di bilancio.

III.4.3 Sezione III-Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Anno 2016 – fondo dirigenti – retribuzione posizione e risultato pagata

Nominativi	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato massima 2016 (da liquidare nel 2017)	Totale pagato nel 2016 (posizione 2016 + risultato 2015)
Bruni Alessandra	41.500	13.280	54.069,92
Camisi Roberto	108.000	25.920	132.592,12
Marsili Massimo	41.500	13.280	54.068,06
TOTALE CONTO 321014	191.000	52.480	240.730

BUDGET 2016

€ 250.000

Sede, 13 dicembre 2016

Il Segretario Generale
(Dr. Roberto Camisi)