Camera di Commercio
Lucca

RELAZIONE ILLUSTRATIVA FONDO DIRIGENZA ANNO 2017

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.

Data di sottoscrizione		Delibera di Giunta n. 70 del 28/09/2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
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)		a) Con la delibera di Giunta n. 70 del 28/09/2017 sono state quantificate le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2017 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. 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.
Rispetto dell'iter adempimenti	**Intervento dell'Organo di controllo interno.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data ..8...giugno 2018

procedurale e degli atti propedeuticsuccessivi alla contrattazione	**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 inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2017 - 2018 previsto dall'art. 10 del D.lgs 150/2009 con determinazione Presidenziale n. 2 del 6 febbraio 2017 ratificata con delibera di Giunta n. 3 del 27 febbraio 2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.Lgs 33 del 2013 con determinazione Presidenziale n. 1 del 1 febbraio 2017 ratificata con delibera di Giunta n. 2 del 27 febbraio 2017.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs 33 del 2013. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, coma 6 del D.Lgs n. 150/2009 in data 22 giugno 2017
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 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 2017 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 € 52.855.

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	€ 52.855

Dal 1° ottobre 2017 il dr. Marsili, dirigente dell'area Promozione e sviluppo per le imprese e amministrazione è stato collocato in aspettativa. Con delibera di Giunta n. 60 del 6 settembre 2017 è stato stabilito che la parte di competenze che comprende le Relazioni Esterne e la Promozione e Sviluppo per le imprese venga assegnata al Segretario Generale, mentre la parte di competenze della Gestione Patrimoniale e Finanziaria viene assegnata alla dr.ssa Bruni.

Con questa aspettativa si realizza una economia di bilancio per quanto concerne lo stipendio e la retribuzione di posizione del dr. Marsili. Per quanto concerne la retribuzione di risultato prevista per l'area precedentemente diretta dal dr. Marsili, verrà attribuita alla dirigente dr.ssa Alessandra Bruni a cui vengono parzialmente assegnate le competenze nella misura del 50%.

Invece al dr. Camisi si applica l'art. 9 comma 3 del D.L. 78/2010 che prevede che ai Segretari Generali non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che prevedono la corresponsione a loro favore dei compensi per incarichi aggiuntivi. Anche l'Aran nel parere AII_76 sostiene che se l'incarico ad interim riguarda una struttura dirigenziale sovraordinata, siccome le sue competenze e responsabilità ricomprendono anche quelle della struttura sottordinata, non si può corrispondergli una maggiorazione o un'altra retribuzione di risultato collegata all'interim stesso. Pertanto si realizza una ulteriore economia di bilancio pari al 50% della retribuzione di risultato che non sarà erogata al dr. Marsili per l'anno 2017.

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 2017 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 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:

- 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;

- attuazione obblighi trasparenza e anticorruzione;

- legge di riforma del sistema camerale: prima applicazione.
  Su questo tema l'impegno dell'intera struttura camerale è orientato su più fronti.
  In primo luogo la fornitura dei numerosissimi dati (contabili ed organizzativi) richiesti da Unioncamere a tutti gli enti camerali al fine di predisporre la proposta di riorganizzazione del sistema da sottoporre all'approvazione del Governo;
  In secondo luogo l'avvio di attività di studio, progettazione e/o riorganizzazione delle funzioni della Camera a fronte delle novità introdotte dell'art. 2 del D.L.gs. 219/2016 che ridefinisce le stesse come di seguito elencate:

  a) pubblicità legale generale e di settore mediante la tenuta del registro delle imprese, del Repertorio economico amministrativo, ai sensi dell'articolo 8, e degli altri registri ed albi attribuiti alle camere di commercio dalla legge;

  b) formazione e gestione del fascicolo informatico di impresa in cui sono raccolti dati relativi alla costituzione, all'avvio e all'esercizio delle attività d'impresa, nonché funzioni di punto unico di accesso telematico in relazione alle vicende amministrative riguardanti l'attività d'impresa, ove a ciò delegate su base legale o convenzionale;

  c) tutela del consumatore e della fede pubblica, vigilanza e controllo sulla sicurezza e conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale, rilevazione dei prezzi e delle tariffe, rilascio dei certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione in quanto specificamente previste dalla legge;

  d) sostegno alla competitività delle imprese e dei territori tramite attività d'informazione economica e assistenza tecnica alla creazione di imprese e start up, informazione, formazione, supporto organizzativo e assistenza alle piccole e medie imprese per la preparazione ai mercati internazionali nonché collaborazione con ICE-Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane, SACE, SIMEST e Cassa depositi e prestiti, per la diffusione e le ricadute operative a livello aziendale delle

loro iniziative; sono in ogni caso escluse dai compiti delle Camere di commercio le attività promozionali direttamente svolte all'estero.

d bis) valorizzazione del patrimonio culturale nonché sviluppo e promozione del turismo, in collaborazione con gli enti e organismi competenti; sono in ogni caso escluse dai compiti delle Camere di commercio le attività promozionali direttamente svolte all'estero.

d-ter) competenze in materia ambientale attribuite dalla normativa nonché supporto alle piccole e medie imprese per il miglioramento delle condizioni ambientali.

e) orientamento al lavoro e alle professioni anche mediante la collaborazione con i soggetti pubblici e privati competenti, in coordinamento con il Governo e con le Regioni e l'ANPAL attraverso in particolare:

1) la tenuta e la gestione, senza oneri a carico dei soggetti tenuti all'iscrizione, ivi compresi i diritti di segreteria a carico delle imprese, del registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro di cui all'art. 1 comma 41 della legge 13 luglio 2015 n. 107, sulla base di accordi con il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

2) la collaborazione per la realizzazione del sistema di certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali e nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola-lavoro;

3) il supporto all'incontro domanda-offerta di lavoro, attraverso servizi informativi anche a carattere previsionale volti a favorire l'inserimento occupazionale e a facilitare l'accesso delle imprese ai servizi dei Centri per l'impiego, in raccordo con l'ANPAL;

4) il sostegno alla transizione dalla scuola e dall'università al lavoro, attraverso l'orientamento e lo sviluppo di servizi, in particolare telematici, a supporto dei processi di *placement* svolti dalle Università;

f) assistenza e supporto alle imprese in regime di libera concorrenza da realizzare in regime di separazione contabile. Dette attività sono limitate a quelle strettamente indispensabili al perseguimento delle finalità istituzionali del sistema camerale e non possono essere finanziate al di fuori delle previsioni di cui all'art. 18 comma 1 lettera b).

g) ferme restando quelle già in corso o da completare, attività oggetto di convenzione con le regioni ed altri soggetti pubblici e privati, stipulate compatibilmente con la normativa europea. Dette attività riguardano, tra l'altro, gli ambiti della digitalizzazione, della qualificazione aziendale e dei prodotti, del supporto al placement e all'orientamento, della risoluzione alternativa delle controversie. Le stesse possono essere finanziate con le risorse di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), esclusivamente in cofinanziamento con oneri a carico delle controparti non inferiori al 50%.

In terzo luogo, infine, l'intensa attività necessaria a programmare/gestire la partecipazione del personale della nostra Camera all'azione di sistema gestita da Unioncamere Roma "Sviluppo e potenziamento delle professionalità camerali", che prevede un'intensa attività di riqualificazione del personale del sistema camerale mediante la partecipazione a percorsi formativi molto impegnativi che vanno da un minimo di 40 ad un massimo di 80 ore di formazione ciascuno.

e obiettivi specifici:

1. Lucca Innovazione e Tecnologia ed in particolare:

   Polo Tecnologico Lucchese

   – Conclusione dei lavori di sistemazione degli spazi esterni ove sono ubicati gli edifici operativi e dei collegamenti con i parcheggi pubblici.

   – 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.

   Polo Nautica - Viareggio: Definizione dei contratti relativi all'ambiente ove ubicare il Polo e individuazione del soggetto gestore, previa indicazioni espresse dalla Giunta.

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

   Riorganizzazione Area Promozione. Si rende necessaria la stabilizzazione dell'integrazione tra l'Area Promozione e sviluppo e i progetti dei programmi operativi di Lucca Promos e Lucca InTec nonché la riorganizzazione dell'Area sia in considerazione delle nuove funzioni assegnate dal decreto di riforma che per recuperare efficienza a seguito della riduzioni di organico rispetto all'anno 2016.

   Mu.SA: La programmazione 2017 si svilupperà secondo i seguenti indirizzi:

   - eventi: animazione finalizzata alla diffusione della conoscenza del museo come spazio culturale del settore lapideo apuo versiliese e alla sua promozione verso pubblici diversi (scuole, famiglie, visitatori..); animazione della struttura e avvio collaborazione con il Comune di Pietrasanta
   - web e social: definizione vademecum operativo impiego sito e tecnologie;

   Lucca Promos: Sviluppo di strette relazioni con le Associazioni di categoria e i Comuni della provincia per la condivisione ed il cofinanziamento delle attività previste.

   Fondazione Puccini: A seguito della convenzione stipulata con la Fondazione Puccini, attivazione di una stretta sinergia per la definizione e la realizzazione del programma di attività 2017 tesa ad ottimizzare i risultati in termini economici, di afflusso turistico e di contenuto culturale.

3. 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 e della sezione Amministrazione trasparente alle nuove indicazioni derivanti dal D. Lgs. 97/2016 e dalle Linee guida Anac di prossima emanazione; completamento 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 e adozione atti e regolamenti 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 2016
  - avviare un processo di confronto e revisione procedure in vista dell'accorpamento tra CCIAA allo scopo di rendere più rapida ed efficace la futura unificazione

- 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).
- 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;
- Gestire i cambiamenti dovuti all'impatto di nuove normative di settore: D.M. 21 aprile 2017, n. 93 per la disciplina dei controlli e la vigilanza sugli strumenti di misura: prime misure organizzative; D.Lgs 90/2017 in materia di Antiriciclaggio: adozione di atto per la definizione delle procedure interne ai fini dell'assolvimento degli obblighi di legge.

4. realizzazione dei programmi, progetti, attività e iniziative di area per l'anno 2017 stabiliti dal Consiglio con l'approvazione della Relazione previsionale e programmatica, del Preventivo economico e dalla Giunta con l'approvazione del budget direzionale.

Sede, 3 maggio 2018

Il Segretario Generale
(Dr. Roberto Camisi)