



RELAZIONE ILLUSTRATIVA FONDO DIRIGENZA ANNO 2021

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. In base al nuovo CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020, per gli Enti con meno di 3 dirigenti in servizio, le materie oggetto di contrattazione integrativa elencate al comma 1 dell'art. 45, sono oggetto di confronto salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.

Pertanto, nella Camera di Commercio di Lucca non è mai stato stipulato un contratto decentrato integrativo per la dirigenza.

In data 20 dicembre 2021 ha avuto luogo il confronto con le organizzazioni sindacali raggiungendo l'accordo in ordine ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato della dirigenza camerale.

Data di sottoscrizione	In data 30 dicembre 2021 adozione Provvedimento del Commissario straordinario di approvazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza camerale – anno 2021.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Dr.ssa Alessandra Bruni e Dr.ssa Gabriella De Blasio Parte sindacale: Dr. Maido Niccolai UILFPL
Soggetti destinatari	Dirigenti a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Lucca
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Con provvedimento del Commissario straordinario n. 69 del 19/11/2021 sono state quantificate in via provvisoria, in attesa della certificazione del Collegio dei Revisori, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021. Successivamente, con provvedimento del Commissario straordinari del 30 dicembre 2021, acquisita in data 29 dicembre 2021 la suddetta certificazione, si è provveduto all'approvazione definitiva del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021.</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>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori in data 29 dicembre 2021
		Allegato verbale n. 10 del 29 dicembre 2021 del Collegio dei Revisori
	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 2021-2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera del Commissario Straordinario n. 9 del 15 febbraio 2021, aggiornato con delibera del Commissario Straordinario n.39 del 20 luglio 2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.Lgs 33 del 2013, è contenuto nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione adottato con delibera del Commissario Straordinario n. 21 del 31 marzo 2021. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33 del 2013
	La Relazione della Performance 2020 è stata approvata con delibera del Commissario Straordinario n. 33 del 16 giugno 2021, validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 24 giugno 2021	
Eventuali osservazioni		

Illustrazione dell'articolato del contratto

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

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 2021 sono complessivamente destinati € 191.819,00 (Segretario Generale € 108.409,50; Dirigente Area Anagrafico certificativa, Studi, Politiche economiche e Regolazione del mercato € 41.909,50, Dirigente Area Promozione e sviluppo per le imprese e Amministrazione € 41.500,00).

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

Retribuzione di posizione	€ 41.909,50
Retribuzione di risultato	€ 58.506,70

Considerato che 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, stabilendo che la parte di competenze che comprende

le Relazioni Esterne e la Promozione e Sviluppo per le imprese venisse assegnata al Segretario Generale, mentre la parte di competenze della Gestione Patrimoniale e Finanziaria è stata assegnata a Dirigente dell'Area Anagrafico certificativa e Regolazione del mercato.

Preso atto che in data 15 ottobre 2020 il Segretario generale, dr. Roberto Camisi, è stato collocato in pensione per raggiunti limiti di servizio e che la Giunta, con provvedimento n. 30 del 28 agosto 2020 ha attribuito il ruolo di Segretario generale Facente Funzioni, nonché la responsabilità delle Aree facenti capo al Segretario Generale, alla dr.ssa Bruni già Dirigente dell'Area Anagrafico certificativa e Regolazione del mercato - Amministrazione.

Vista la delibera del Commissario Straordinario n. 56 del 5/10/2021 con la quale sono stati prorogati alla dott.ssa Alessandra Bruni sia l'incarico di Segretario Generale FF fino alla conclusione della procedura di accorpamento e comunque non oltre il 31/12/2022, sia la responsabilità dell'intera Area Promozione e Sviluppo per le Imprese – Amministrazione a seguito delle dimissioni del dott. Massimo Marsili rassegnate a far data dal 1° luglio 2021.

Preso atto che, con il provvedimento sopra richiamato, per gli incarichi di Segretario Generale FF e di Responsabile dell'Area Promozione e Sviluppo per le Imprese - Amministrazione, è stato riconosciuto alla dott.ssa Bruni per gli anni 2021 e 2022, ai sensi dell'art. 58 c. 1 del CCNL 17 dicembre 2020, una ulteriore retribuzione di risultato stabilita nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione del Segretario Generale e del dirigente dell'Area Promozione e Sviluppo per le Imprese - Amministrazione, da erogarsi in misura coerente con il grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Considerato che per l'anno 2021 è stata confermata, per il dirigente dell'Area Anagrafico Certificativa, Studi, Politiche Economiche e Regolazione del Mercato, la misura massima del risultato nel:

- 32% della retribuzione di posizione

Visto, quindi, il prospetto analitico della composizione del fondo della dirigenza per l'anno 2021, complessivamente pari a € 242.405,02, nell'anno 2021 verranno spesi per la retribuzione di posizione € 41.909,50, mentre per la retribuzione di risultato la misura massima conseguibile è pari a € 58.506,70 (di cui € 13.411,00 risultato Dirigente Area Anagrafico certificativa, Studi, Politiche economiche e Regolazione del mercato + € 32.522,85 pari al 30% della retribuzione di posizione del SG + € 12.572,85 pari al 30% della retribuzione di posizione del dirigente Area Promozione e sviluppo per le imprese Amministrazione).

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 2021 è stata confermata, per il dirigente dell'Area Anagrafico Certificativa, Studi, Politiche Economiche e Regolazione del Mercato, la misura massima del risultato nel:

- 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 definita 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 la dirigente dell'Ente:

- **Monitoraggio dei livelli di servizio** che l'Amministrazione intende garantire all'utenza (definiti con gli standard di qualità nella Carta dei servizi camerale e con i tempi dichiarati nei procedimenti/procedure selezionati dall'Ente), affinché non si discostino da quelli individuati.
- **Progetti di rilevazione dati:** come ogni anno avranno luogo le rilevazioni dell'Osservatorio nazionale strutture e servizi, Pareto, Osservatorio bilanci ecc... Di rilievo l'attenzione richiesta all'intera struttura nel fornire i dati che verranno utilizzati per il processo di accorpamento.
- **Trasparenza e anticorruzione (D.Lgs. 33/2013; L. 190/2012; D. Lgs. 97/2016):** collaborazione degli uffici con il Responsabile della trasparenza e anticorruzione nell'attuazione degli obblighi normativi in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione.
- **Adozione del nuovo Manuale di Gestione documentale e dei connessi Piani di classificazione e di fascicolazione.** In particolare, con riferimento a quest'ultimo, posto che lo stesso contiene le informazioni relative alla formazione dei fascicoli e delle aggregazioni documentarie per gestire con efficienza i procedimenti amministrativi e i processi di lavoro, verrà predisposta una procedura finalizzata ad assicurare la completezza dei fascicoli mediante inserimento di tutti i documenti legati al procedimento, incluse le mail in partenza, nonché la corretta chiusura dei fascicoli una volta conclusi i procedimenti.
- Nel novembre 2016 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legislativo n. 219/2016, si è completato il quadro normativo che ha sancito la **revisione del sistema camerale italiano**. Con il Decreto del MISE 16/02/2018 che accoglie la proposta di razionalizzazione organizzativa presentata da Unioncamere Nazionale, la Camera di Lucca viene accorpata con quelle di Massa Carrara e di Pisa, nella CCIAA della Toscana Nord-Ovest, la cui procedura di costituzione è stata avviata il 1° marzo 2018. In data 30 aprile, il TAR Lazio, chiamato a giudicare i ricorsi presentati da alcune Camere di Commercio, tra le quali c'è anche la Camera di Commercio di Massa Carrara, ha riconosciuto fondati dubbi di costituzionalità della legge di riordino delle Camere di Commercio, rinviando l'esame della questione alla Corte Costituzionale. La Corte Costituzionale ha trattato il ricorso lo scorso 10 giugno ed ha escluso che vi siano profili di incostituzionalità. Pertanto il ricorso è nuovamente pendente di fronte al TAR Lazio in attesa di pronunciamento. In data 14 di agosto 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 104/2020, entrato in vigore il 15 agosto 2020, nel quale all'art. 61 comma 2 si dispone la decadenza degli Organi di Governo di tutte le Camere di Commercio che non abbiano completato il percorso di accorpamento ed i cui organi siano scaduti, è anche prevista la nomina di un Commissario Straordinario da parte del MISE in sostituzione di Presidente, Giunta e Consiglio fino all'accorpamento delle 3 Camere. E' quindi prevedibile che nel 2021 abbia luogo la costituzione della CCIAA della Toscana Nord-Ovest e pertanto sarà necessario dedicare attenzione all'attuazione delle attività propedeutiche all'accorpamento e a quelle di armonizzazione delle funzioni, dei procedimenti e dei regolamenti con le Camere di Massa Carrara e di Pisa per uniformare il più possibile i vari aspetti operativi e gestionali. ➤ Al fine di supportare il **processo di attuazione della riforma**, Unioncamere ha previsto una strategia di accompagnamento al sistema camerale articolata in un insieme integrato di attività progettuali che vanno dalla ricognizione e mappatura dei profili professionali (attuali ed in divenire) alla

realizzazione di un estensivo piano di sviluppo, potenziamento e consolidamento delle competenze delle risorse umane del Sistema camerale.

Assunto alla base di tale progetto è la valorizzazione del capitale umano sia attraverso un'azione formativa intensiva e sistematica, sia mediante l'attivazione di Community professionali per la condivisione e lo scambio delle conoscenze e per favorire il necessario collante tra le diverse componenti del sistema, fattore critico di successo per implementare il "nuovo modello" di Sistema camerale delineato dalla Riforma.

Negli ultimi mesi del 2017 hanno preso avvio i percorsi formativi per accelerare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle nuove funzioni assegnate dalla riforma e, in generale, per facilitare il cambiamento e condividere il rinnovato approccio alle diverse linee di servizio. Tali percorsi sono attualmente in corso e proseguiranno anche nel 2020.

Oltre all'impegno richiesto a tutto il personale di seguire questa tipologia di corsi molto impegnativa, garantendo la regolare funzionalità degli uffici, si prosegue con la gestione accentrata dell'intero progetto formativo allo scopo di garantire la certificazione delle ore seguite in modalità web conference e/o differita, mantenere i continui rapporti con Unioncamere ed ottenere la certificazione delle competenze acquisite

- Al fine di **supportare il processo di attuazione della riforma**, Unioncamere ha previsto una strategia di accompagnamento al sistema camerale articolata in un insieme integrato di attività progettuali che vanno dalla ricognizione e mappatura dei profili professionali (attuali ed in divenire) alla realizzazione di un estensivo piano di sviluppo, potenziamento e consolidamento delle competenze delle risorse umane del Sistema camerale.

Assunto alla base di tale progetto è la valorizzazione del capitale umano sia attraverso un'azione formativa intensiva e sistematica, sia mediante l'attivazione di Community professionali per la condivisione e lo scambio delle conoscenze e per favorire il necessario collante tra le diverse componenti del sistema, fattore critico di successo per implementare il "nuovo modello" di Sistema camerale delineato dalla Riforma.

Negli ultimi mesi del 2017 hanno preso avvio i percorsi formativi per accelerare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle nuove funzioni assegnate dalla riforma e, in generale, per facilitare il cambiamento e condividere il rinnovato approccio alle diverse linee di servizio. Tali percorsi sono attualmente in corso e proseguiranno anche nel 2021.

- **Individuazione di misure organizzative** e adozione di atti e regolamenti allo scopo di recuperare efficienza e mantenere inalterati i livelli di servizio considerate le intervenute e le previste riduzioni di organico, sia nell'ottica di migliorare la collaborazione tra il personale camerale e quello delle partecipate totalitarie, sia, infine, per effettuare attività preparatorie e propedeutiche all'accorpamento con le Camere di MS e PI;
- **Riorganizzazione dell'ente per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID 19** L'evolversi della situazione di emergenza epidemiologica, in considerazione della necessità ed urgenza di contenere gli effetti negativi della diffusione del virus COVID19, ha portato all'adozione di numerosi interventi normativi, sia di rango primario che secondario, tutti orientati ad una decisa spinta verso l'adozione di modalità di lavoro agile per le PA. La Camera di Commercio di Lucca ha risposto in maniera tempestiva ed efficace a questa emergenza. In tempi brevissimi è riuscita a rivedere completamente la propria organizzazione ricorrendo allo smart working per il

100% del personale non dirigenziale. La Camera ha potuto contare sull'atteggiamento disponibile, responsabile e competente del proprio personale che si è immediatamente adattato alla nuova organizzazione garantendo un adeguato livello dei servizi camerali.

Attualmente l'Italia contestualmente al contenimento dell'emergenza epidemiologica sta adottando iniziative volte a stimolare la ripartenza economica, per cui è necessario riprogettare l'organizzazione dell'attività lavorativa con modalità diverse ed innovative rispetto a quelle utilizzate fino ad oggi, allo scopo di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori ed utenti e contestualmente partecipare attivamente alla ripresa dell'economia italiana.

e obiettivi specifici:

- Realizzazione dei programmi, progetti, attività e iniziative dell'ente per l'anno 2021 stabiliti dagli organi di governo camerali con l'approvazione della relazione previsionale e programmatica, del preventivo economico e del budget direzionale.

Coordinamento e supervisione delle attività dei servizi/uffici con particolare riferimento alla realizzazione degli obiettivi di ente 2021

Il Segretario Generale f.f.
(Dr.ssa Alessandra Bruni)