

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

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

Con provvedimento dell'organo di governo camerale n. 14 del 26/02/2021 è stato formalmente costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza camerale anno 2020.

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 € 5.997,00;
- 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 2019, 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 nel Piano Performance 2020/2022 per l'anno 2020:

- 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.
- **Compliance normativa in materia di privacy:** Uno dei principi chiave del GDPR è l'accountability ovvero ciascun titolare deve esaminare i propri trattamenti, valutarne i rischi ed adottare misure tecniche ed organizzative appropriate per trattare i dati nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, finalizzazione, privacy by design e privacy by default. L'anno scorso sono state definite le misure organizzative e ne è stata verificata l'applicazione con particolare riferimento alle informative, alla gestione del cartaceo, alla gestione del pc e delle credenziali. Quest'anno, sulla base della valutazione del rischio, l'attività si concentrerà sui seguenti aspetti: formazione del personale sulle tematiche della security

awareness e del data breach; corretta fascicolazione dei documenti per consentire uno scarto conforme al regolamento 679/2016.

- Nel mese di 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.

In attesa del pronunciamento della Corte Costituzionale, nel 2020 si dovrà comunque 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

- **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 è entrata nella fase 3 dell'emergenza epidemiologica, la fase della ripartenza economica, in 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.

- Realizzazione dei **progetti di sistema** di livello nazionale e regionale e delle misure a sostegno dell'economia provinciale da attuare per ridurre l'impatto negativo derivante da covid19:
- 1) PUNTO IMPRESA DIGITALE
 - 2) FORMAZIONE E LAVORO
 - 3) TURISMO
 - 4) PREPARAZIONE DELLE PMI AD AFFRONTARE I MERCATI INTERNAZIONALI
 - 5) SOSTEGNO ALLE CRISI D'IMPRESA
 - 6) SOSTEGNO ALLA RIPRESA ECONOMICA PER IL DOPO COVID19

e obiettivi specifici:

1. Coordinamento e supervisione delle partecipate camerali totalitarie:
Coordinamento e supervisione delle attività delle partecipate totalitarie definite nei rispettivi documenti programmatici approvati dalla Giunta.
Controllo sulla corretta attuazione del modello organizzativo delle partecipate totalitarie della Camera.
2. Definizione dei profili privacy in occasione di contratti e convenzioni
In caso di contratti e convenzione può capitare che soggetti esterni trattino dati personali per conto della Camera di Commercio (Responsabili ex art 28 gdpr) o insieme alla Camera di Commercio (cotitolari). In questi casi è necessario che il Dirigente competente, in attuazione della Delibera di Giunta 34 del 2018, proceda o alla designazione del Responsabile ex art. 28 o alla predisposizione di un accordo di cotitolarità adeguando il modello predisposto da Unioncamere nazionale.
3. 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). Coordinamento e supervisione delle attività svolte in materia di trasparenza e anticorruzione dalle due controllate Lucca Promos e Lucca InTec. Avvio operativo norme in materia di "whistleblowing".
Individuazione di **misure organizzative** e adozione **atti e regolamenti** per le aree anagrafico-certificativa, di regolazione del mercato e amministrazione allo scopo di:
 - recuperare efficienza sia in vista di possibili riduzioni di organico (ad es. per mobilità), sia nell'ottica di effettuare attività preparatorie e propedeutiche all'accorpamento con le Cciao di PI e MS;
 - avviare o proseguire un processo di confronto con le altre Camere accorpate nonché di possibile revisione di procedure e prassi nei settori di competenza allo scopo di rendere in futuro più rapida ed efficace l'unificazione dei servizi, nell'interesse dell'utenza.**Partecipazione ad iniziative di e. gov. e di agenda digitale** allo scopo di implementare i rapporti di collaborazione con gli Enti locali nell'ambito delle funzioni amministrative (in part. i SUAP); promozione, adesione e avvio di progetti volti a favorire la realizzazione del fascicolo informatico di impresa; diffusione della cultura digitale tra le imprese e all'interno dello stesso circuito delle Pubbliche Amministrazioni del territorio, anche collaborando a livello di sistema alla realizzazione di programmi nazionali (per esempio SPID, nuovi dispositivi per la firma elettronica remota, cassetto digitale dell'imprenditore ecc.), con l'obiettivo di accelerare i processi di digitalizzazione e innovazione dei servizi.
Azioni nell'ambito della regolazione e tutela del mercato: Primo avvio operativo dell'Organismo di formazione ADR CAM; Partecipazione, in collaborazione con la Prefettura, alla revisione e prima attivazione del Protocollo di Legalità sottoscritto tra i due Enti, e altri aderenti, fin dal 2015, con la previsione dell'avvio di nuove funzioni e l'ingresso di nuovi soggetti (in particolare, Abi), e con riqualificazione delle attività dello Sportello

Sovraindebitamento e il primo coinvolgimento dello Sportello Impresa (presso Ufficio Sviluppo Imprenditoriale).

Ottimizzazione dell'attività amministrativa: mantenimento dell'efficienza dei servizi interni in un contesto di trasformazione e di possibili evoluzioni normative (possibile entrata in vigore del nuovo regolamento di contabilità, adozione Mopa per l'avvio dei pagamenti tramite pagoPA, disposizioni varie in materia di sospensione procedimenti amministrativi, in materia di protesti ecc. a seguito emergenza epidemiologica; determinazione delle nuove modalità di effettuazione delle prove di esame per aspiranti mediatori ecc.). Attività di coordinamento e impulso in particolare nell'ambito della gestione immobiliare dell'Ente e del monitoraggio delle entrate.

3. Realizzazione dei programmi, progetti, attività e iniziative di area per l'anno 2020 stabiliti dal Consiglio con l'approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica, del Preventivo economico e del Budget direzionale.

Realizzare una **pianificazione operativa** per stabilire, in accordo con i diversi responsabili, le scadenze da rispettare per assicurare la realizzazione di tutte le attività programmatiche previste. Assicurare e garantire il conseguimento degli obiettivi programmatici dell'Ente, coinvolgendo nei processi decisionali l'intera struttura direzionale. Monitorare trimestralmente il budget assegnato rilevandone gli scostamenti e eventualmente intraprendendo azioni correttive

III.1.2 Sezione II-Risorse variabili

- per l'anno 2020 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;
- per l'anno 2020 non vi sono somme di cui all'art. 26 comma 1 lettera h) CCNL 23/12/99 derivanti dall'applicazione dell'art. 20 CCNL 22/2/2010 sull'onnicomprendività del trattamento economico.

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.

L'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 ha previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Tale condizione è rispettata, in quanto il fondo 2020 risulta inferiore al fondo 2016.

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: € 0
- c. Totale Fondo sottoposto a certificazione: € 243.345

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 2019 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 € 52.345

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 (€ 41.500) 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 All_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 2019.

Preso atto delle dimissioni del Dr. Camisi, Segretario generale della Camera di Commercio di Lucca, per raggiunti limiti di servizio, con la Delibera di Giunta n. 30 del 28 agosto 2020, si attribuisce alla Dr.ssa Bruni l'incarico di Segretario generale Facente Funzioni dal 16 ottobre p.v., per un periodo di 12 mesi eventualmente prorogabili da parte della Giunta, riconoscendole come tetto teorico massimo per il 2020, un 20% del risultato annuale attribuibile al Segretario generale, da erogare coerentemente ai risultati raggiunti.

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: € 243.345
- 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: € 243.345

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 2020 tale misura è pari a:

- Segretario Generale 24 % della retribuzione di posizione
- dirigenti 32 % della retribuzione di posizione

Per la descrizione del sistema di valutazione dei dirigenti si rimanda al contenuto della relazione illustrativa (II.2 Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto).

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 2020

Art. 26 comma 1 CCNL 23/12/99

a)	Retribuzione di posizione 1998	85.311,27
	Retribuzione di risultato 1998	2.261,18
	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)	0,00
c)	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 29/93	0,00
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	0,00

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	0,00
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)	0,00

Art. 26 comma 2 CCNL 1999

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

Art. 26 comma 3 CCNL 1999

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

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
---	----------

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
---	----------

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	3.432,00
--	----------

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
--	----------

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
---	----------

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
--	----------

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
--	----------

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

243.345,00

Il Fondo 2019 era egualmente pari ad € 243.345.

Non vi sono risorse del fondo anno 2019 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 programmatoria della gestione*

Nel bilancio di previsione per l'anno 2020, sul conto 321014 "Retribuzione accessoria - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza", sono stati previsti complessivamente € 245.000, di cui verranno spesi € 128.700 per la retribuzione di posizione dei dirigenti, considerato che il Segretario generale, Dr. Roberto Camisi, andrà in pensione dal 15 ottobre 2020 e che il Dr. Marsili è in aspettativa. La retribuzione di risultato anno 2020 potrà essere teoricamente pari al massimo ad € 52.345, ma in realtà ne verranno spesi meno tenuto conto dell'aspettativa del dirigente Massimo Marsili.

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 2019 era pari ad € 243.345 e le risorse sono state spese come segue:

- € 149.500 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 2018;
- € 45.809 hanno finanziato la retribuzione di risultato anno 2018 che è stata erogata nel 2019 a conclusione del processo di valutazione e dopo che è stata validata dall'organismo indipendente di valutazione la relazione sulla performance anno 2018.

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 2020 – fondo dirigenti – retribuzione posizione e risultato da pagare

Nominativi	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato massima 2020 (da liquidare nel 2020)
Bruni Alessandra	41.500	23.776 (13.280+5.312+5.184)
Camisi Roberto	87.200	20.736 (80%)
Marsili Massimo	0	0
TOTALE CONTO 321014	128.700	44.512

BUDGET 2020

€ 245.000

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