

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	7 dicembre 2016	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2016	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica : dr. Roberto Camisi Segretario Generale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dr. Massimo Marsili dirigente area promozione e sviluppo per le imprese - amministrazione, dr.ssa Alessandra Bruni dirigente area anagrafico certificativa, studi, politiche economiche e regolazione del mercato, componenti della delegazione trattante di parte pubblica</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL-SNALCC</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):CGIL, UIL-SNALCC</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	I dipendenti a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Lucca	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</b>	È stato adottato il Piano della performance 2016-2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera di Giunta n. 62 del 5 settembre 2016
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.Lgs 33 del 2013 con Determinazione Presidenziale n. 4 del 28 gennaio 2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33 del 2013

	<b>accessoria</b>	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 7 luglio 2016
<b>Eventuali osservazioni</b>		

### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

L'accordo proposto alla certificazione concerne i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo.

Vi sono in primo luogo delle destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o meglio delle poste di natura obbligatoria:

- € 181.500 costo delle progressioni economiche orizzontali già giuridicamente perfezionatesi negli anni passati
- € 35.700 destinati a finanziare l'indennità di comparto come previsto dall'art.33 del CCNL 22/1/2004
- € 57.500 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative i cui incarichi sono stati attribuiti nel gennaio 2015 per tre anni

Le destinazioni delle risorse specificamente regolate dal contratto integrativo riguardano il compenso incentivante e le indennità. La norma che consente la contrattazione in questo ambito è l'art. 4 del CCNL 1/4/99 che prevede: "In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie: a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17".

Al compenso incentivante vengono destinati € 225.189, alle indennità di responsabilità e disagio € 28.000 ed ai concorsi a premio € 1.200.

#### COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

L'art. 9 del contratto decentrato integrativo della Camera di Commercio di Lucca prevede:

#### **Suddivisione del c.d "fondo incentivante"**

Le risorse da destinare all'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi sono individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa. **Per l'anno 2016, a tale fine sono destinati € 225.189.**

Affinché un dipendente possa partecipare alla distribuzione del premio incentivante è indispensabile avere lavorato effettivamente almeno 160 ore nel corso dell'anno solare oggetto di valutazione.

Una quota pari al **5%** del c.d. "fondo incentivante" potrà essere utilizzata dal Segretario Generale, in accordo con i dirigenti:

- per compensare eventuali situazioni particolari che rischierebbero di non essere adeguatamente retribuite per i seguenti motivi:
  1. impossibilità di raggiungimento di un obiettivo per cause esterne
  2. condizioni di particolare disagio
  3. particolare impegno
  4. superamento degli obiettivi assegnati
  5. specifiche situazioni particolari

- per premiare suggerimenti che portino a significativi miglioramenti organizzativi e funzionali condivisi. I suggerimenti dovranno essere formalizzati per scritto sia alla casella suggerimenti che ai dirigenti interessati.

Tutti i casi di utilizzo della c.d. "perequazione" dovranno essere debitamente motivati. Quanto eventualmente residua del budget destinato alla perequazione e non utilizzato, andrà ad incrementare la parte del c.d. "fondo incentivante" (pari all'80% del totale) da ripartire tra le varie aree e da distribuire in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici (peso 60) ed in base alla valutazione delle capacità professionali (peso 40).

Una quota pari al **15%** del c.d. "fondo incentivante" verrà ripartita tra il personale a tempo indeterminato, in base al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti.

La restante parte del c.d. "fondo incentivante" (pari all'**80%** del totale) viene ripartita tra le varie aree e distribuita in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici (peso 60) ed in base alla valutazione delle capacità professionali (peso 40).

Ad ogni Dirigente viene infatti assegnato un budget stabilito in relazione al numero delle ore effettivamente lavorate nell'anno di riferimento dalle persone con contratto a tempo indeterminato presenti nella propria Area.

Per incentivare i lavoratori a tempo determinato e temporanei, il budget del Dirigente viene alimentato di € 100,00 per ogni mese di servizio da questi prestatore.

### **Risultati di ente**

Se gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono stati raggiunti in media all'85%, l'intera quota del 15% del c.d. "fondo incentivante" verrà ripartita tra tutti i dipendenti a tempo indeterminato.

Tale quota di budget verrà suddivisa per il totale delle ore effettivamente lavorate nell'anno di riferimento da tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente e rimoltiplicata per le presenze individuali di ciascuno (ore di lavoro ordinario).

Ai fini del punteggio dell'area risultati di ente vengono computate come presenze:

- le assenze per la fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- le assenze per i permessi previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53
- per i soli portatori di handicap grave, le assenze per permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Nel caso in cui il livello medio di raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti sia inferiore all'85%, la quota del 15% del budget del c.d. "fondo incentivante" verrà distribuita in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi (ad esempio, se gli obiettivi dei Dirigenti sono raggiunti in media al 70%, verrà distribuito solo il 70% di questa quota del budget). Quanto non distribuito andrà ad incrementare il budget destinato alla perequazione.

### **Punteggio capacità professionale**

Il punteggio totale dell'area capacità professionale, che si ottiene facendo la media aritmetica semplice dei punteggi ottenuti per ogni singola voce di valutazione (somma punteggi/numero voci), verrà moltiplicato per le presenze individuali di ciascuno rapportate al totale delle presenze nell'ente nell'anno 2015 e moltiplicato per cento (correttivo matematico).

Per presenze individuali di ciascuno si intende il totale delle ore effettivamente lavorate nell'anno (ore di lavoro ordinario).

Ai fini del punteggio dell'area capacità professionale vengono computate come presenze:

- le assenze per la fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- le assenze per i permessi previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53

- per i soli portatori di handicap grave, le assenze per permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Nel caso in cui la media del punteggio della scheda individuale sia minore o uguale a 20, il dipendente non partecipa alla distribuzione del premio incentivante.

### **Risultati di area/ufficio e punteggio totale**

Il punteggio **totale** è dato dalla sommatoria del punteggio dell'area risultati, che pesa per il 60% e dell'area competenze, che pesa per il 40%, della scheda.

Il budget del Dirigente (80% del totale ripartito tra le diverse aree) viene suddiviso per il totale dei punteggi di tutto il personale dell'Area e rimoltiplicato per il punteggio individuale di ciascuno; in questo modo si ottiene l'importo spettante ad ogni dipendente. Il Segretario Generale coordina e verifica l'operato dei dirigenti, affinché i criteri di valutazione vengano applicati con omogeneità nei vari settori.

Nel caso in cui il livello medio di raggiungimento degli obiettivi nell'Area sia inferiore all'85%, la quota del budget del c.d. "fondo incentivante" assegnato all'Area verrà distribuita in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi (ad esempio, se gli obiettivi sono raggiunti in media al 70%, verrà distribuito solo il 70% di questa quota del budget). Quanto non distribuito andrà ad incrementare il budget destinato alla perequazione.

### **Personale con contratto a tempo determinato e lavoratori temporanei**

Per il personale con contratto a tempo determinato e per i lavoratori temporanei viene compilata solo la parte "qualità della prestazione individuale" della scheda.

Questo personale potrà ricevere un compenso incentivante pari al massimo a € 1.200 in un anno.

Il risultato economico della valutazione verrà comunque riproporzionato rapportandolo ai mesi di servizio prestati.

Le somme non distribuite al personale a tempo determinato, vanno ad alimentare il budget del dirigente dell'area a cui è assegnato questo personale.

### **Personale incaricato di posizione organizzativa**

Per la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa si utilizza la scheda appositamente predisposta. I punteggi risultanti dall'applicazione di questa scheda sono impiegati per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

### **Trasparenza**

Prima dei conteggi finali di liquidazione del compenso incentivante a ciascun dipendente sarà consegnata la propria scheda di valutazione. Entro 5 giorni lavorativi dalla consegna il dipendente può presentare osservazioni scritte o chiedere un colloquio al dirigente della propria Area; trascorso tale termine la scheda si presume approvata. Il termine comunque non decorre durante l'eventuale assenza del dirigente o del dipendente interessato.

I dati e i conteggi inerenti la corresponsione del compenso incentivante saranno messi a disposizione della locale RSU e precisamente:

- elenco degli obiettivi con il loro peso relativo e il coefficiente di complessità
- totale ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente
- totale ore di assenza computate come presenza in base al presente articolo
- numero delle persone che hanno beneficiato della perequazione con l'indicazione dei criteri adottati
- tabella riepilogativa delle somme totali distribuite a ciascun dipendente con riferimento all'area risultati, alla valutazione delle capacità professionali ed alla perequazione
- scheda di valutazione di ciascun dipendente previa autorizzazione dello stesso.

LE INDENNITA' SONO ATTRIBUITE NELLA CAMERA DI COMMERCIO DI LUCCA IN APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 10 E 11 DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO:

### **Art.10 Individuazione e misure delle indennità**

In applicazione di quanto previsto dai CCNL 1.4.1999, 14.9.2000 e 22.1.2004, dal 1° gennaio 2014 vengono corrisposte le seguenti indennità:

1. indennità mensile di rischio ex art.37 CCNL 14.9.2000 per il personale addetto alla guida di autoveicoli in modo prevalente e continuativo: € 30,00 mensili;
2. indennità di disagio per il personale ordinato di recarsi in missione nelle sedi distaccate: nella sede distaccata di Viareggio € 5,00 e nella sede distaccata di Castelnuovo Garfagnana € 7,30;
3. indennità di disagio giornaliera di € 2,00 per il personale assegnato alla sede di Viareggio, istituita per compensare il disagio di gestire le richieste dell'utenza senza il supporto dei responsabili degli uffici Registro Imprese, Artigianato, Protesti e Documenti export.

### **Art. 11 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative ed a cui sono affidati compiti che comportano specifiche responsabilità, a decorrere dal 1° gennaio 2015, verrà corrisposto, in applicazione dell'art.17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999 e dell'art.7 CCNL 9/5/2006, un compenso fino ad un massimo di € 2.500,00 lordi annui.
2. Ai fini della determinazione dei compensi per le posizioni di responsabilità di cui al precedente comma, sono individuati i seguenti criteri:

a) la quantità delle risorse umane da gestire (tempo indeterminato, tempo determinato, lavoro temporaneo, co.co.co., personale distaccato) **coefficiente 40**

– Numero collaboratori	fino a 2	1
	da 3 a 5	2,5
	oltre 5	4

b) la quantità/qualità di relazioni con le altre strutture all'interno dell'organizzazione e con l'ambiente esterno: **coefficiente 20**

INTERNO	relazioni sporadiche e limitate	1
	relazioni mediamente estese	2
	relazioni con tutti gli altri settori dell'Ente e non limitate	4
ESTERNO	relazioni sporadiche e limitate	1
	relazioni mediamente estese	2
	relazioni con diversi Enti e tipologie di utenti	4

c) il livello di complessità dei problemi da affrontare e l'impatto delle attività svolte sui servizi resi (in particolare in caso di errore): **coefficiente 40**

Livello di complessità (margini di discrezionalità e frequenza dei mutamenti normativi) e quantità dei procedimenti nonché dei processi gestiti dall'ufficio

– procedimenti e/o procedure	standardizzate	1
	non sempre standardizzate	2,5
	in genere non standardizzate	4

Possibilità di incorrere in sanzioni/risarcimenti

– svolgimento attività per le quali non è possibile incorrere in sanzioni/risarcimenti	1
– svolgimento attività per le quali è remoto incorrere in sanzioni/risarcimenti	2
– svolgimento attività con possibili sanzioni amministrative o risarcimento danni	3
– svolgimento attività con particolare possibilità di incorrere in sanzioni amministrative o risarcimento danni	4

3. Il dirigente, in accordo col Segretario Generale, attribuisce al personale di categoria D della propria area un punteggio per ciascuno dei criteri sopra indicati. Il compenso viene attribuito proporzionalmente al punteggio. Per ogni punto attribuito spetta una indennità di € 6,25.

4. La verifica e la revisione delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi alle posizioni comportanti specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, viene effettuata annualmente dal dirigente competente, in accordo col Segretario Generale.

a) Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria C, sono individuate le seguenti indennità, attribuite dal dirigente competente in accordo col Segretario Generale:

- nel caso in cui sia affidata la responsabilità di coordinare un gruppo di colleghi per lo svolgimento di una particolare attività o progetto o nel caso in cui sia affidata la responsabilità di un ufficio: fino ad un massimo di € 1.200,00

6. Potranno inoltre essere attribuite indennità di particolare responsabilità al personale di categoria C a cui siano affidate specifiche responsabilità di processo o procedimento, caratterizzate da notevole o totale autonomia e complessità delle relazioni verso l'esterno o l'interno: fino ad un massimo di € 800,00.

7. La verifica e la revisione delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria C, viene effettuata annualmente dal dirigente competente, in accordo col Segretario Generale.

8. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale di categoria B, sono individuate le seguenti indennità:

- per il personale di categoria B1 nel caso in cui svolga in maniera prevalente attività amministrativa rispetto all'attività di pertinenza dei servizi tecnici: fino ad un massimo di € 400,00
- per il personale di categoria B3 nel caso in cui intrattenga relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni e relazioni di natura diretta, anche complessa, con gli utenti e svolga attività amministrativa che comporti la soluzione di problemi di media complessità: fino ad un massimo di € 600,00

9. La verifica e la revisione delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B, viene effettuata annualmente dal dirigente competente, in accordo col Segretario Generale.

10. I compensi di cui ai commi 3, 5, 6 e 8 vengono erogati proporzionalmente alle giornate di presenza in servizio. A tal fine, le ferie non sono considerate assenze.

11. Al personale di categoria B e C addetto all'ufficio Relazioni Esterne, a cui è affidata la responsabilità di curare la comunicazione e l'immagine dell'ente, curare l'accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione, verrà corrisposto un compenso di € 300,00 annui lordi, in applicazione dell'art.36 comma 2 CCNL 22/1/2004. Tale compenso non verrà corrisposto alle persone che percepiscono l'indennità di cui al punto 6.

QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO

Oneri progressioni orizzontali con decorrenza 1/10/1999, 1/12/2000, 1/2/2004, 1/7/2005, 1/1/2006, 1/7/2008, 1/4/2009, 22/12/2010 e 1/11/2015	€ 181.500
Indennità di comparto	€ 35.700
Retribuzione di posizione delle posizioni organizzative	€ 46.000
Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	€ 11.500
<b>TOTALE IMPIEGHI STABILI</b>	<b>€ 274.700</b>

**Risorse del fondo oggetto della contrattazione integrativa**

Compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 225.189
Indennità di disagio e particolare responsabilità	€ 28.000
Concorsi a premio	€ 1.200
<b>TOTALE IMPIEGHI VARIABILI</b>	<b>€ 254.389</b>

Il sistema permanente di valutazione ed i criteri che portano alla corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità. La valutazione riguarda tre elementi: i risultati complessivi dell'ente, i risultati con riferimento agli obiettivi assegnati all'ufficio (peso 60%) e la qualità della prestazione individuale (peso 40%).

Valutazione dei risultati complessivi dei Dirigenti: il livello medio dei risultati complessivi dei Dirigenti viene individuato in seguito alla definizione del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti da parte del nucleo di valutazione, dopo che si è conclusa la procedura di individuazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati ad ogni ufficio.

Valutazione della qualità della prestazione individuale: la valutazione della qualità della prestazione individuale viene effettuata ogni anno dal dirigente dell'Area previo confronto con il responsabile dell'ufficio o del servizio, che fornisce le proprie indicazioni.

Il punteggio assegnabile ad ogni parametro di giudizio della scheda allegata varia da 10 a 60.

Il punteggio totale dell'area capacità professionale si ottiene facendo la media aritmetica semplice dei punteggi ottenuti per ogni singola voce di valutazione (somma punteggi/numero voci).

Nel caso in cui la media del punteggio della scheda individuale sia minore o uguale a 20, il dipendente non partecipa alla distribuzione del premio incentivante.

Valutazione dei risultati realizzati

- a) Coefficiente individuale di partecipazione per il personale delle categorie D, C e B3 per il personale della categoria B1 non appartenente ai servizi tecnici

Tale coefficiente, che varia da 0,2 a 1,2, esprime la **determinazione e il coinvolgimento individuale** nel raggiungimento degli obiettivi; è quindi diverso dal grado di raggiungimento dell'obiettivo, che riguarda sempre l'ufficio nel suo complesso. La valutazione del coefficiente individuale di partecipazione viene effettuata dal dirigente dell'Area su proposta del responsabile dell'ufficio o del servizio, informati gli addetti dell'ufficio.

Il coefficiente individuale di partecipazione deve tenere conto dell'effettivo lavoro prestato da ciascun dipendente ed anche del maggior carico di lavoro di chi è stato più presente in ufficio. Il dirigente dovrà motivare l'eventuale attribuzione di un alto coefficiente di partecipazione agli obiettivi attribuito ad un dipendente che ha effettuato assenze significative nel corso dell'anno.

Punteggi	Relativo significato
0,2 0,25 0,30 0,35	Non è coinvolto nell'obiettivo, contribuisce in minima parte alle attività dell'ufficio
0,4 0,45 0,50 0,55	Non è coinvolto nell'obiettivo, ma contribuisce e si fa carico delle attività dell'ufficio
0,60 0,65 0,70 0,75	Non è coinvolto nell'obiettivo, ma si fa carico in modo particolare delle attività ordinarie e/o di altri obiettivi
0,80 0,85 0,90 0,95	È coinvolto nell'obiettivo, pur svolgendo un numero limitato di attività finalizzate alla sua realizzazione.
1,00 1,05 1,10 1,15	È coinvolto nell'obiettivo, svolge buona parte delle attività che servono al suo raggiungimento.
1,2	Partecipa in maniera efficiente alle attività più complesse e più onerose per il raggiungimento dell'obiettivo

**b) Valutazione partecipazione obiettivi per il personale della categoria A e B1 appartenente ai servizi tecnici:**

- nel caso in cui tale personale sia pienamente inserito nell'attività di un ufficio, si valuterà la sua partecipazione agli obiettivi dell'ufficio di appartenenza, con il coefficiente di cui al punto a)
- nel caso in cui il personale della categoria A e B1 servizi tecnici svolga una attività non strettamente collegata a quella di un ufficio, ma piuttosto di servizio a tutto l'ente (come la centralinista e l'autista), si valuterà la partecipazione agli obiettivi generali dell'ente (un obiettivo con peso 1 e con complessità e raggiungimento dati dalla media di tutti gli obiettivi dell'ente). **Il coefficiente individuale di partecipazione varia da 0,2 a 1.**

**c) Il grado di raggiungimento** degli obiettivi verrà individuato dal controllo interno, sulla base degli indicatori per il raggiungimento dei risultati, che lo trasmette ai dirigenti competenti. Ogni dirigente determina il grado di raggiungimento degli obiettivi, motivando gli eventuali



scostamenti dalle indicazioni del controllo interno, con la supervisione del Segretario Generale.

➤ Grado di **raggiungimento** per singolo obiettivo e relativi punteggi:

<b>Livello di raggiungimento</b>	<b>Punteggio</b>
Non raggiunto (0-30%)	<b>0</b>
Raggiunto in parte (31%-50%)	<b>20</b>
Raggiunto in buona parte (51%-75%)	<b>30</b>
Raggiunto in gran parte (76%-89%)	<b>40</b>
Pienamente raggiunto (si attribuisce questo punteggio ad un obiettivo raggiunto per una percentuale >= 90%)	<b>50</b>

**d) Il peso e la complessità** degli obiettivi sono stabiliti al momento dell'assegnazione degli obiettivi, anche con riferimento ai pesi e complessità attribuiti agli obiettivi dei dirigenti. In particolare, il peso è stabilito dal Dirigente competente; la complessità è stabilita dal Dirigente competente previa verifica con il responsabile dell'ufficio o del servizio. Il Segretario Generale rivede e può modificare le complessità degli obiettivi assegnati agli uffici, o prima della loro formalizzazione o in seguito ai risultati della rilevazione interperiodale.

**Peso** = graduazione di importanza relativa per l'ente e quindi di priorità degli obiettivi. La somma dei pesi degli obiettivi assegnati deve comunque essere pari ad 1.

➤ Indicatori di **complessità** (da 0,6 a 1,2) del risultato atteso per singolo obiettivo

<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>	<b>Peso dell'indicatore</b>	<b>Punteggio per indicatore</b>
Grado di innovatività	da 0,6 a 1,2	<b>0.3</b>	Valore *Peso
Complessità relazioni	da 0,6 a 1,2	<b>0.3</b>	Valore *Peso
Onerosità (tempo per il raggiungimento dell'obiettivo)	da 0,6 a 1,2	<b>0.4</b>	Valore *Peso
<b>Coefficiente di complessità del risultato atteso dall'obiettivo</b>			Somma punteggi per indicatore

La somma dei Pesi dei singoli indicatori è pari ad 1.

I **risultati attesi** dalla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo sono il raggiungimento degli obiettivi operativi previsti dalla relazione previsionale e programmatica e dal piano della performance, che possono essere riassunti nelle seguenti priorità:

- a) competitività del territorio
- b) servizi alle imprese
- c) competitività dell'ente

Lucca, 12 dicembre 2016

Il Segretario Generale  
(Dr. Roberto Camisi)