



COMUNE DI SAN RAFFAELE CIMENA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO DELLA PERFORMANCE

2023-2025

Approvato con deliberazione della Giunta comunale del 12.10.2023, n. 70

1. Presentazione del Piano

1.1 Introduzione

Il Piano della performance è un documento di programmazione previsto dal D.Lgs. 150/2009 attraverso il quale il Comune esplicita il ciclo di gestione della performance.

Esso costituisce integrazione del PEG, approvato con delibera della Giunta comunale n. delibera della Giunta comunale n. 25 del 21/03/2023 nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, vengono indicati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si basa successivamente la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, finalizzato a raggiungere una maggiore efficienza ed efficacia del funzionamento degli uffici comunali e dei servizi erogati al territorio e ai cittadini.

L'individuazione di detti obiettivi garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi di sviluppo, strategici e di processo che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance si ispira a promuovere il miglioramento continuo delle prestazioni e dei comportamenti.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance dei seguenti atti programmatori e di gestione:

- Documento Unico di Programmazione
- Bilancio annuale e pluriennale
- Piano esecutivo di gestione (PEG)
- Sistema generale di valutazione del personale.

L'arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio **2023/2025**. Gli obiettivi operativi si riferiscono al corrente **anno 2023**.

1.2. I documenti di riferimento per la costruzione del piano della performance

- a) **Programma di Mandato del Sindaco anno 2019/anno 2024** (approvato con delibera di C.C. n.

21 del 14 giugno 2019).

Documento presentato dal Sindaco al Consiglio Comunale, il quale illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.

b) Documento Unico di Programmazione - DUP 2023-2025 e approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 (approvati con delibera di C.C. nn. 12 e 13 del 20/03/2023).

Documento redatto secondo il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio a seguito dell'adozione del nuovo sistema di contabilità degli enti locali, introdotto con D.lgs. 118/2011 e smi.

Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione Strategica e la Sezione Operativa.

La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

c) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023 (approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 25 del 21/03/2023); Documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce gli obiettivi di ciascuna missione contenuti nel DUP e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun servizio

Attualmente i soggetti individuati Responsabili dei servizi sono il Segretario Comunale (nominato Responsabile del Servizio Amministrativo e di Vigilanza), il Responsabile del Servizio Tecnico ed il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, Tributi e Personale.

I Responsabili devono tradurre gli obiettivi loro assegnati in obiettivi per ogni singolo dipendente al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi il Segretario comunale elabora la Relazione sulla performance, che il nucleo di valutazione dovrà validare e trasmettere non oltre il 30 giugno dell'anno successivo all'assegnazione degli obiettivi.

2. Identità dell'Ente

2.1 Il Comune di San Raffaele Cimena

Il Comune di San Raffaele Cimena:

- è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione Italiana e nel rispetto delle Leggi dello Stato:

- assicura l'autogoverno della comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo.

- cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di San Raffaele Cimena vivono ed in parte lavorano.

- promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune possono trovarsi nello Statuto comunale, disponibile sul sito internet all'indirizzo www.comune.sanraffaelecimena.to.it

2.2 Il Comune in cifre

Il Comune di San Raffaele Cimena si colloca nella Città Metropolitana di Torino in un territorio in parte collinare ed in parte in pianura.

I principali dati dimensionali dell'Ente sono i seguenti:

Territorio km² 12

Altitudine media sul liv. del mare mt. 195

Abitanti n° 3137 alla data del 31.12.2022

2.3 Come il Comune opera

Il Comune nella propria azione si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione degli organi burocratici;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di semplificazione dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla vigente normativa.

2.4 Attività

Le attività svolte dal Comune sono riconducibili alle aree/servizi individuate nel vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali.

3. Obiettivi strategici - 2023-2025

Per obiettivi strategici si intendono obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder (portatori di interessi), programmati su base triennale e aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione.

Agli obiettivi strategici sono associati uno o più indicatori, avendo cura che nel loro complesso tali indicatori comprendano tutti gli ambiti di misurazione e valutazione della performance.

In tale fase assumono un ruolo decisivo i seguenti attori:

- organo di indirizzo politico-amministrativo, che definisce obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- responsabili dei settori organizzativi, che essendo responsabili dell'attività amministrativa e della gestione, e quindi a conoscenza delle caratteristiche specifiche dell'attività svolta, contribuiscono e vengono coinvolti in fase di definizione degli obiettivi strategici;
- stakeholder esterni, che essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze possono fornire elementi essenziali per garantire la rilevanza degli obiettivi rispetto a tali elementi;

- le strutture di controllo (Nucleo di Valutazione, Revisore dei conti), che rappresentano coloro che supportano il processo di programmazione e l'interazione tra gli attori di cui sopra e garantiscono l'obiettività e l'accuratezza metodologica di tale processo.

Ad ogni responsabile di servizio possono essere assegnati uno o più obiettivi strategici.

Inoltre, è possibile assegnare obiettivi in "quota parte" se si tratta di obiettivi su cui vi è corresponsabilità.

Al fine di creare un collegamento tra corruzione trasparenza e performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale", vengono definiti gli obiettivi considerati strategici e trasversali a tutti i Servizi dell'Ente:

Prevenzione della corruzione - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti e dal conseguente Piano di dettaglio.

Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

Attuazione della trasparenza - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Attuazione del sistema dei controlli - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.lgs. 267/2000 e dalla Legge 213/2012.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, infine, ogni responsabile verrà valutato dal Nucleo di Valutazione sulla base degli obiettivi e indicatori individuati per gli obiettivi 2023, riportati negli Allegati che seguono oltre che sulla qualità degli atti e dei servizi prodotti, il Segretario Comunale sarà soggetto a giudizio qualitativo sul lavoro svolto, da parte del Sindaco.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNO 2023

Servizio: **Economico-Finanziario (Ragioneria e Tributi - Personale - Economato)**

Responsabile: **Rag. Antonella Tamiazzo**

OBIETTIVI	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	Peso	Indicatori	Valore atteso
1) Fondi PNRR nuovi	Implementazione della procedura per affidamento progetto "Smart Borghi" missione 1.4.1 PNRR	20	Predisposizione degli atti	100%
2) Attuazione principi contabili	Predisposizione e approvazione bilancio preventivo 2023-2025, secondo il nuovo iter di cui al cd. bilancio tecnico, entro il 31.12.2023	20	Predisposizione degli atti descritti, assistenza alla Giunta e coordinamento Responsabili	100%
3) Fondo PNRR in essere	Contrattualizzare-attivare bandi PNRR per raggiungere un livello di digitalizzazione tale da offrire agli utenti il miglior servizio	20	Partecipazione bando PNRR con coordinazione attività con responsabili	100%
4) Rispetto tempi di pagamento	Rispetto disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4 bis, co, 2, D.L. n. 13/2023, convertito in L. n. 41/2023	30	Rispetto tempi di pagamento	100%
5) Trasparenza sito istituzionale	Adeguamento e aggiornamento sezioni sito istituzionale e Amministrazione Trasparenza per gli adempimenti di competenza del Servizio	10	Implementazione pagine sito istituzionale e Amministrazione Trasparente	100%
		100	Giudizio qualitativo sul lavoro svolto da parte del Nucleo di valutazione	

Collaboratori: X

	OBIETTIVI SPECIFICI E DI MIGLIORAMENTO	Termine	Indicatore
1. Adempimenti relativi all'attuazione delle normative in materia di tributi locali	Collaborazione e istruttoria atti finalizzati al recupero evasione tributi locali con emissione ruoli anni 2017-2018 Collaborazione con altri uffici comunali al fine di garantire tempestivamente i pagamenti delle varie utenze comunali	31/12/2023	100%

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNO 2023

Servizio: **Amministrativo (Segreteria - Anagrafe- Stato civile- Elettorale –Cultura- Istruzione –Assistenza- Sport)**

Responsabile: **Dott. Eugenio Viterbo**

OBIETTIVI	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	Peso	Indicatori	Valore atteso
1) Attuazione misure previste nel piano triennale per la trasparenza	Aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza Monitorare l'aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente sul sito per quanto attiene ai dati di competenza dell'area amministrativa	20	Approvazione nei termini di legge	100%
2) Digitalizzazione fascicoli elettorali	Digitalizzazione n. 150 fascicoli elettorali	10	31/12/2023	100%
3) Fondo PNRR nuovo	Implementazione liste elettorali e subentro dati elettorali in ANPR	10	31/12/2023	100%
4) Attuazione servizio Pre e Post Scuola comunale	Istituzione nuovo servizio comunale: creazione nuove utenze patrimoniali per emissione P.A.; gestione rapporti con Ditta, con Istituto comprensivo e con famiglie	20	31/12/2023	100%
5) Pagamenti servizi di refezione scolastica e di trasporto comunale	Invio solleciti di pagamenti e predisposizioni ruolo coattivo	10	31/12/2023	100%
6) Rispetto tempi di pagamento	Rispetto disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4 bis, co, 2, D.L. n. 13/2023, convertito in L. n. 41/2023	30	Rispetto tempi di pagamento	100%
		100	Giudizio qualitativo sul lavoro svolto da parte del Sindaco	

Collaboratori	OBIETTIVI SPECIFICI E DI MIGLIORAMENTO	Termine	Valore atteso
x	Assistenza alla celebrazione matrimoni civili fuori orario di servizio Prima gestione sportello on line – filo diretto Gestione adempimenti in modo autonomo e supporto al Responsabile elettorale negli adempimenti in materia elettorale	31/12/2023	100%
x	Report e monitoraggio manutenzione caldaie e manutenzione scuolabus, con creazione data base	31/12/2023	100%
x	Supporto all'ufficio istruzione per il controllo delle presenze/assenze al servizio mensa e segnalazione eventuali criticità del servizio	31/12/2023	100%
x	Svolgimento di lavori di sanificazione/pulizia nella biblioteca comunale n. 1 volta a settimana	31/12/2023	100%

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNO 2023

Servizio: **Vigilanza (Polizia Municipale e Attività produttive)**

Responsabile: **Dott. Eugenio Viterbo**

OBIETTIVI	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	Peso	Indicatori	Valore atteso
1) Gestione efficiente SUAP e manifestazioni di pubblico spettacolo	Gestione sportello attività produttive e attività di istruttoria e controllo sulle iniziative e richieste di autorizzazione per manifestazioni di pubblico spettacolo di carattere culturale, sportivo e sociale svolte in collaborazioni con le associazioni locali e patrocinate dal Comune	20	Predisposizione atti necessari	100%
2) Miglioramento della sicurezza stradale	Attivazione app gestione videocamere di sorveglianza	20	Predisposizione atti necessari	100%
3) Sicurezza pubblica	Controllo e sorveglianza quotidiana del territorio in particolare zone scuole e parco – gestione della videosorveglianza e tempestiva gestione delle anomalie/malfunzionamenti con appaltatore fino alla positiva risoluzione delle problematiche	20	Predisposizione atti necessari	100%
4) Rispetto tempi di pagamento	Rispetto disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4 bis, co, 2, D.L. n. 13/2023, convertito in L. n. 41/2023	30	Rispetto tempi di pagamento	100%
5) Trasparenza sito istituzionale	Adeguamento e aggiornamento sezioni sito istituzionale e Amministrazione Trasparenza per gli adempimenti di competenza del Servizio	10	Implementazione pagine sito istituzionale e Amministrazione Trasparente	100%
		100	Giudizio qualitativo sul lavoro svolto da parte del Sindaco	

Collaboratori: x

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	Termine	Valore atteso
Controllo della viabilità attraverso apparecchio autovelox (almeno, 5 controlli annui)	31/12/2023	100%
Controllo del territorio con frequenza quotidiana e sorveglianza all'entrata/uscita scuola	31/12/2023	100%
Assistenza manifestazioni pubbliche fuori orario di servizio	31/12/2023	100%

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNO 2023

Servizio: **Tecnico (Lavori Pubblici- Manutenzione patrimonio - Edilizia privata - Urbanistica)**

Responsabile: **Geom. Davide Rosso**

OBIETTIVI	DESCRIZIONE ATTIVITA'	PESO	Indicatori	Valore atteso
1) Attuazione della programmazione in materia di opere pubbliche	Realizzazione degli interventi previsti nei documenti di programmazione, compatibilmente con la normativa in materia di finanza pubblica.	10	Completamento atti di competenza entro 31/12/2023	100%
2) Gestione e riqualificazione patrimonio comunale	Mappatura, censimento e affidamento a SMAT caditorie e griglie su strade comunali	10	Reportistica	50%
3) Gestione e riqualificazione patrimonio comunale	Rimozione staccionata ammalorata del cimitero e sistemazione parti integre in legno della staccionata	10	31/12/2023	100%
4) Caricamento contributi fiscali	Caricamento sull'applicativo SIUS (INPS) dei riceventi il contributo ai fini fiscali	10	31/12/2023	100%
5) Regolarizzazione conformità catastale	Controllo corrispondenza della planimetria catastale in risposta a segnalazione Agenzia delle Entrate	10	31/12/2023	100%
6) Rispetto tempi di pagamento	Rispetto disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4 bis, co, 2, D.L. n. 13/2023, convertito in L. n. 41/2023	30	Rispetto tempi di pagamento	100%
7) Trasparenza sito istituzionale	Adeguamento e aggiornamento sezioni sito istituzionale e Amministrazione Trasparenza per gli adempimenti di competenza del Servizio	10	Implementazione pagine sito istituzionale e Amministrazione Trasparente	100%
		100	Giudizio qualitativo sul lavoro svolto da parte del Nucleo di valutazione	

Collaboratori:	OBIETTIVI SPECIFICI E DI MIGLIORAMENTO	Termine	Indicatore
----------------	--	---------	------------

<u>x</u>	Report quindicinale lavori di manutenzione eseguiti Report mensile appalti pubblici: monitoraggio affidamenti Mappatura, con relazione fotografica, dei ponti comunali Verifica e rimozione ostruzione corsi d'acqua, con particolare riferimento agli aspetti legati alla vegetazione	31/12/2023	100%
<u>x</u>	Cura e manutenzione fioriere comunale Pulizia cestini parco comunale e fronte Municipio Controllo a carattere settimanale parchi comunali Riordino magazzino comunale e relativo inventario	31/12/2023	100%
<u>x</u>	Sistemazione scaffali locali archivio	31/12/2023	100%

4. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

- Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (che verrà redatta nel 2024 a consuntivo del 2023) sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti i soggetti portatori di interesse del Comune.

5. Parametri di valutazione della performance

La misurazione della performance dell'Ente sarà effettuata considerando il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun servizio secondo le modalità di seguito descritte.

Analoga metodologia sarà utilizzata nella misurazione dei risultati relativi agli obiettivi che saranno assegnati ai responsabili di servizio.

6. Misurazione Raggiungimento Obiettivi di Performance

Ciascun obiettivo sarà valutato considerando il grado di raggiungimento delle singole attività dettagliate nel piano della performance, tenendo conto del relativo peso nell'ambito dell'obiettivo assegnato.

Considerato che il grado di raggiungimento delle singole attività viene espresso con un punteggio da 0 a 100, il grado di raggiungimento dell'obiettivo operativo sarà calcolato con la seguente formula:

$$\% \text{ raggiungimento obiettivo di performance} = \frac{\sum \text{risultato attività} \times \text{peso}}{\sum \text{pesi}} \cdot 100$$

Qualora, per cause oggettive non imputabili all'attività gestionale degli uffici e debitamente descritte in sede di monitoraggio, non sia stato possibile raggiungere in parte o totalmente gli indicatori per ciascuna attività, l'organo di valutazione misurerà gli obiettivi, eventualmente redistribuendone i pesi.

7. Misurazione Performance di servizio

La performance complessiva di ciascun servizio sarà valutata come segue:

$$\text{Performance di servizio} = \frac{\sum \text{punteggio obiettivi operativi di performance} \times \text{peso}}{\sum \text{pesi}}$$

La Performance di servizio si considera:

1. **Positiva** se la percentuale di raggiungimento è tra 90 e 100 (al responsabile di servizio saranno attribuiti 60 punti ai fini della valutazione del risultato)
2. **Parzialmente positiva** se la percentuale di raggiungimento è tra 60 e 89 (ai fini della valutazione di risultato del responsabile di servizio sarà attribuito un punteggio tra 0 e 60, in misura proporzionale alla percentuale raggiunta);
3. **Negativa** se la percentuale di raggiungimento è inferiore a 60 (al responsabile di servizio saranno attribuiti 0 punti ai fini della valutazione di risultato)

Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici verrà valutato dall'NdV considerando il livello di performance raggiunta dai servizi.

La relazione della performance renderà annualmente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e dell'andamento della performance complessiva degli uffici comunali.

8. Scheda di valutazione responsabili di servizio

COMUNE DI SAN RAFFELE CIMENA
Città Metropolitana di Torino

NUCLEO DI VALUTAZIONE
SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE
ANNO 2023

POSIZIONE	Servizio area
TITOLARE	
DATA COMPILAZ. SCHEMA	
NUCLEO DI VALUTAZIONE	
SOTTOSCRIZIONE DEL TITOLARE	
VISTO DEL SINDACO	

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE P.O. ANNO 2023

1) RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI DI PERFORMANCE (Punti 0- 60)

Gli obiettivi assegnati sono individuati e dettagliati nel piano della performance, che stabilisce altresì i criteri di quantificazione dei punteggi ai fini della valutazione dei responsabili di servizio.

PUNTI ASSEGNATI:.....

2) VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (Punti 0- 40)

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI ASSEGNATI
Capacità dimostrata nel gestire il proprio lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;
Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati	
Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;	
Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;	
Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione.	
Qualità dell'apporto personale specifico	
Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.	

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (1+ 2):

% di indennità spettante

Da	A	% indennità
0 punti	30 punti	0%
31 punti	89 punti	In proporzione al punteggio
90 punti	100 punti	100 %