

5-6/02/15

DICHIARAZIONE A VERBALE SU PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

le sottoscrittenti R.S.U. appartenenti alla lista USB P.I.
e USI di cui di seguito quanto segue:

Il documento presentato dall'Amministrazione di
Roma Capitale non è sottoscrivibile in quanto
non risponde minimamente a criteri organizzativi
che facilitino il funzionamento dei servizi
e il mantenimento della qualità che Roma Capitale
è chiamata ad offrire.

Tale documento mortifica la dignità dei dipendenti,
non rispondendo alle loro aspettative professionali
e salariali, in particolare l'erogazione della produttività
non tiene conto e non valorizza le specifiche
professionalità.

- Per quanto riguarda il settore scolastico-educativo
riteniamo che la riorganizzazione di un settore così
delicato ~~possa~~ ^{debbe} passare esclusivamente attraverso
contenuti educativi pertanto i criteri di valutazione del
personale devono essere ad essi strettamente attinenti.
La preintesa disattende tali requisiti, inoltre la
sospensione prevista risulta ambigua e facilmente
soggetta alle libere interpretazioni dei singoli dirigenti.

Il patteggiamento di produttività legato alle aspettative del
personale assente va a discapito del rapporto
tra lavoratori e datori mettendo tutti in una
condizione che va al di là delle norme di sicurezza.

Carlo P. de ...

Primo Antonio ...

- Per quanto riguarda l'area Tecnico-amministrativa i criteri utilizzati per la valutazione della performance non sono direttivi ed applicabili in modo automatico attraverso parametri non suscettibili di valutazioni personalistiche. I margini e gli orari di servizio pomeridiani sono troppo esigui, tanto che basta una sola assenza nella fascia pomeridiana per abbattere sensibilmente la quota di spettanza.

- Per quanto riguarda le Polizie locali crediamo non sia stato definito con chiarezza quale sia il minimo delle presenze mensili per il raggiungimento della produttività di sistema; non viene mantenuta la gestione dei riposi squadrata secondo le esigenze del servizio.

Nel complesso l'impianto così definito continua ad alimentare una condotta repressiva anziché preventiva della polizia locale, preferendo inventare obiettivi di "cassa" della dirigenza - nell'atto unitario

In generale si sottolinea che viene del tutto disattesa la parte relativa alle modalità delle corrette relazioni sindacali. Scampiano le regole locali per la composizione dei tavoli negoziali e per assicurare appropriati livelli di relazioni sindacali in ogni struttura dipartimentale o municipale. Le ore di trattativa non vengono considerate come presenza in servizio e scampano la mezz'ora per la riattivazione del servizio al termine dell'assemblea sindacale. C'è il tentativo di limitare i diritti sindacali dei lavoratori e dell'attività sindacale.

Per tutte queste ragioni il documento proposto non può essere firmato. Si allegano alla presente nota le proposte delle USB. P.I.

P. L. F. F. F.

Ambrugi

P. L. F. F. F.

PROPOSTE USB PER IL SETTORE AMMINISTRATIVO TECNICO SOCIALE E TRASVERSALI ANCHE AD ALTRI SETTORI

Le proposte dell'amministrazione comunale in ordine al nuovo contratto decentrato risentono fortemente delle indicazioni provenienti dal decreto legislativo 150/2009 (cd. decreto Brunetta) e delle criticità evidenziate dalla relazione del MEF in ordine al salario accessorio del personale del comparto e dell'area della dirigenza

USB non è in linea di principio contraria ad una omogeneizzazione delle indennità al fine di superare l'eccessiva frammentazione e anche per facilitare la comprensione circa la loro erogazione e gestione (da parte degli uffici personale).

Così come ritiene necessario assicurare certezze circa la loro attribuzione in base agli specifici compiti assegnati a ciascun lavoratore o a ciascuna lavoratrice.

Viceversa ritiene che l'eccessiva flessibilizzazione degli orari e discrezionalità delle valutazioni da parte della dirigenza non corrispondono alle necessità operative di una sana amministrazione.

Si tratta di valorizzare invece il maggior carico di lavoro derivante dalla costante riduzione di personale (meno 4000 unità nell'arco dell'ultimo decennio) e nell'incremento delle attività svolte dall'amministrazione (i maggiori compiti amministrativi, la duplicazione della contabilità in ordinaria e commissariale, i nuovi compiti assunti nel controllo della gestione, della spending review e nell'essere centro di spesa per le risorse comunitarie, etc.)

1 - Per questo riteniamo utile mutuare il modello di valutazione in atto per dirigenti e posizioni organizzative con opportuni ritocchi.

Questo modello si concilia con la cosiddetta produttività di sistema proposta dall'amministrazione, ma consterebbe di una parte preponderante dedicata alla posizione rivestita (almeno il 90% del compenso, tenendo conto che per le P.O. è fissata all'80%) e una parte dedicata al risultato (10% o meno) che deve essere individuato preliminarmente in termini quantitativi, numerici e distribuito nel tempo.

La parte di salario dedicata alla posizione verrebbe corrisposta mensilmente, mentre quella di risultato verrebbe corrisposta in tre tranches quadrimestrali (gennaio, maggio, settembre di ogni anno) con possibilità di recupero delle percentuali di risultato.

2 - A questa valigetta individuale (posizione + risultato) articolato su 3 - 4 livelli differenti, si affiancherebbe un ulteriore 5% di salario aggiuntivo da destinare agli ex apicali e dedicato a sostenere attività formative o progetti speciali (finalizzati all'acquisizione di finanziamenti e/o sponsorizzazioni)

3 - Per le categorie D l'amministrazione ha previsto l'attribuzione di specifiche responsabilità con indennità ridotte a 2000 euro rispetto alle previgenti 2500. Una tale separatezza deve essere adeguatamente motivata per non dar credito a discriminazioni di sorta. In primis va valutato che ogni categoria D è naturalmente depositaria di un elevato livello di responsabilità pertanto una eventuale differenza dovrebbe basarsi sul semplice criterio dell'anzianità di servizio (3 anni).

4 - Per quei settori che svolgono attività direttamente a contatto con l'utenza è lecito prevedere la possibilità di turnazione (non solo anagrafici, per i quali si delineano specifiche proposte di articolazione oraria, ma anche altri tipi di attività aperte al pubblico: URP, Servizi Sociali, Biblioteche, Albo Pretorio, etc.

5 – La recente legge di stabilità finanziaria ha elevato la soglia di non tassabilità dei buoni pasto fino al valore di 7 euro rispetto ai precedenti 5,29. Si tratterebbe di un modesto ritocco che riconoscerebbe – anche se parzialmente – un adeguamento al costo della vita (il buono pasto è fermo al valore attuale di 5,25 euro dal 2001).

6 – Atti dell'ente rilevano un forte risparmio strutturale e certificato, derivante dalla rinegoziazione di contratti di servizio, mutui e anche dalla contrazione della spesa del personale. Mentre per l'area della dirigenza i risparmi sono stati assorbiti con la creazione delle direzioni di area (un inutile orpello giuridico privo di ogni funzionalità) e l'incremento di quelle retribuzioni, nel caso del comparto nessun miglioramento si è prodotto in ragione di questi risparmi. E' necessario che ali risorse vengano correttamente individuate e trasfuse nel fondo per il salario accessorio.

7 – L'attribuzione delle posizioni organizzative è un istituto che ci vede da sempre contrari. Gradiremmo che almeno non determini una condizione di privilegio per chi la ottiene. Per cui è necessario che siano eliminate quelle legate al mandato politico. E attribuite quelle dell'alta direzione dell'ente allo stesso modo di tutte le altre con un bando pubblico aperto a tutte le categorie D con una anzianità minima di servizio.

8 – Il piano assunzionale dell'ente è strettamente correlato alle necessità salariali del contratto decentrato. L'incremento del numero di dipendenti in alcuni settori assume valenza strategica e può essere adeguatamente sostenuto attraverso una contrazione della spesa per lo straordinario. Allo stesso tempo le vacanze di organico in molti profili professionali potrebbero essere adeguatamente ridotte attingendo alle graduatorie vigenti di idonei nella concorsualità interna e che non inficerebbero i diritti dei vincitori di concorso pubblico (si veda al riguardo la proposta di delibera di iniziativa popolare presentata a Marzo 2013 e mai discussa dall'amministrazione capitolina).

9 – Resta la necessità che l'amministrazione capitolina si renda portavoce nelle sedi del Governo di riaprire un vero negoziato su tutta la contrattazione dei settori del lavoro pubblico ferma dal 2009, prevedendo la specialità di enti come Roma Capitale anche in ordine al dettaglio contrattuale.

10 – Per assicurare il pieno diritto di assemblea per il personale operante presso le sedi periferiche si propone di prevedere di considerare 30 minuti all'andata o al rientro come tempo di percorrenza, classificandolo come tempo di lavoro e di assicurare anche al personale precario l'integrale esercizio di tale istituto contrattuale.

PROPOSTE USB SUL SETTORE SCOLASTICO EDUCATIVO

Le proposte relative ai servizi prescolastici dell'Unione Sindacale di Base prendono spunto dai due rapporti presentati dall' OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) sull'educazione e la cura infantile (Starting Strong, pubblicato nel 2001, e Starting Strong II, pubblicato nel 2006) e dalle Raccomandazioni della Commissione Europea del 20 febbraio 2013.

All'interno di tali documenti vi sono infatti vari elementi a cui vogliamo fare riferimento nella speranza che divengano principi politici chiave per la riorganizzazione dei servizi all'infanzia di Roma Capitale.

• Nei documenti presentati dall'OCSE si fa chiaramente riferimento a:

- un approccio universale all'accesso ai servizi 0-6;
- un sostanziale investimento pubblico;
- un approccio partecipativo al miglioramento e alla garanzia di qualità;
- condizioni adeguate per la formazione e l'occupazione del personale;

• Le Raccomandazione della Commissione Europea del 2013 pongono invece come argomento fondamentale l'investimento nell'infanzia per "spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale" e per dare concrete e pari opportunità ai bambini e alle donne.

Oltre all'importanza di favorire l'accesso a servizi di qualità al fine di ridurre le disuguaglianze sin dalla più tenera età, nelle raccomandazioni si sottolinea l'importanza dell'esperienza dei servizi prescolari per lo sviluppo cognitivo, se questi servizi sono di qualità.

L'utilizzo dei Fondi Strutturali Europei e dei piani d'azione nazionali e regionali, oltre alle risorse di Bilancio, potrebbe portare ad vero e proprio cambiamento culturale e di sistema ed andare nel senso indicato dall'OCSE e dalla Commissione come già trattato nel documento presentato da USB all'amministrazione lo scorso luglio 2014

Ammontano a più di 42 miliardi di euro i fondi strutturali e di investimento europei che, sulla base dell'accordo di partenariato adottato lo scorso 29 ottobre, l'Italia riceverà per il periodo 2014-2020. Di questi più di 4 miliardi sono destinati a "Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione" (obiettivo tematico 9) ed oltre 4 miliardi destinati ad "Investire nell'istruzione, formazione professionale e apprendimento permanente" (obiettivo tematico n 10). Si tratta di una occasione molto importante anche per la nostra città e che crediamo debba essere utilizzata a pieno.

In particolare pensiamo sia possibile:

- ampliare i servizi (più che degli orari di servizio) e la loro reinternalizzazione;
- promuovere azioni "attive" in tema di trasparenza e partecipazione di tutti i cittadini;
- elaborare progetti sperimentali su un nuovo e possibile equilibrio tra esigenze di rispetto della legalità e sburocratizzazione delle procedure;
- utilizzare la formazione come strumento di miglioramento del servizio pubblico;
- ridurre le spese superflue e degli sprechi segnalati direttamente dal personale (si veda al riguardo il dossier rom@nonspreca e le proposte di utilizzo dei fondi europei già presentate all'amministrazione e alle parti politiche).

La proposta presentata dall'amministrazione per la riorganizzazione dei servizi prescolari pensiamo vada nella direzione opposta alle raccomandazioni della Commissione Europea perché

non tiene conto dell'ampliamento dei servizi, non attua politiche di incremento per l'occupazione femminile, non fornisce elementi certi sulla qualità erogata.

Facciamo riferimento ai FSE perché pensiamo invece che il loro utilizzo possa coniugare l'esigenza di contenimento dei costi voluta dall'amministrazione, con le esigenze di sviluppo necessarie per la nostra città, senza minare la qualità dei servizi e senza mortificare i diritti delle lavoratrici del settore.

L'amministrazione ha posto un tema chiave attorno al quale si dibatte da tempo: passare da un sistema indennitario (prevalentemente) a uno fondato sulla produttività.

E' una sfida che USB intende accettare, ma essa deve essere basata su principi di cooperazione, di collegialità, di eguaglianza e solidarietà.

Scopo di una pubblica amministrazione deve essere quello di contribuire affinché ciascuno dia il meglio di sé. Di fronte all'indisponibilità o alle mele marce i dirigenti dell'ente hanno tutti gli strumenti per correggere i comportamenti inappropriati dei dipendenti, anche attraverso la leva disciplinare.

La **produttività** può essere calcolata avendo come parametro di riferimento i progetti educativi generali o specifici ed il raggiungimento degli obiettivi dati.

In particolare la produttività può essere legata in parte alla propria posizione ed in parte a specifiche responsabilità derivanti dal lavoro all'interno di Commissioni (Commissione Accoglienza nuovi iscritti, Commissione Continuità Nido Scuola Inf. e Scuola Inf. E Sc.Primaria, Commissione Progetti a Classi Aperte, Commissione Multiculturalità, Disabilità, Pari Opportunità etc). Inoltre si possono prevedere percorsi di aggiornamento-formazione utilizzando le competenze maturate negli anni dal personale scolastico educativo.

Per superare il problema relativo ai costi delle sostituzioni sul fuori rapporto nei nidi e sulle sostituzioni del personale assente nella scuola dell'infanzia, si propone un nuovo sistema che preveda il mantenimento dei modelli organizzativi attualmente in uso con la possibilità di modifiche proposte dai gruppi educativi e dai Collegi Docenti, in relazione ai progetti della singola struttura.

Inoltre la riorganizzazione potrebbe prevedere:

1. per i nidi:

- la reintroduzione di due educatrici in organico;
- l'istituzione di figure educative in servizio presso i nidi con compiti legati alle attività di laboratorio, attraverso progetti specifici finanziati dai FSE.

Il progetto, sostenuto da una formazione permanente e di durata pluriennale, è destinato al personale supplente appartenente alle graduatorie di II fascia, se non impegnato con contratti annuali dipartimentali, ed al personale di III fascia appartenente alle graduatorie municipali per supplenze brevi e dovrebbe prevedere la presenza di un numero di educatrici proporzionale alla ricettività della struttura.

A titolo semplificativo un nido con orario 8,00/16,30 e con una ricettività di 78 bambini potremmo avere:

4 educatrici supplenti in appoggio con contratti al 75%, ossia 27 ore di servizio settimanale di cui 24 ore a contatto diretto con i bambini e 3 ore destinate alla formazione o la partecipazione alle attività inerenti i progetti (riunioni gruppo, assemblee...).

- l'apertura dei nidi nel mese di luglio potrà essere gestita dal personale precario in appoggio in modo tale da garantire la continuità educativa.

2. Per le Scuole dell'Infanzia

- l'introduzione di 2 o più figure in appoggio all'attività didattica e laboratoriale svolta all'interno delle sezioni o a classi aperte attraverso progetti specifici finanziati dai fondi europei

Il progetto, sostenuto da una formazione permanente e di durata pluriennale, è destinato al personale supplente appartenente alle graduatorie di IV fascia ed a quelle di concorso, se non impegnato con contratti annuali dipartimentali, e dovrebbe prevedere la presenza di un numero di insegnanti proporzionale al numero di sezioni presenti nella struttura.

A titolo esemplificativo se la struttura è composta da 3 sezioni si possono prevedere:

3 insegnanti con contratto al 75% ossia 22 ore e 30 di servizio settimanale di cui 20 ore e 25 min a contatto diretto con i bambini e 2 ore e 5 min destinate alla formazione o la partecipazione alle attività inerenti i progetti (riunioni gruppo, assemblee...). Tali figure non andranno a sofferire la figura dell'insegnante d'integrazione per i b.d.a che è comunque prevista dalla legge 104. Inoltre in base alle esigenze dell'utenza del territorio possono essere utilizzate per ampliare il servizio anticipandone l'apertura e posticipandone la chiusura (7.30-17.30/18.00).

- Valutare la possibilità di utilizzo dei fondi europei per l'apertura delle scuole dell'infanzia nel mese di luglio che può essere gestita dal personale precario in appoggio in modo tale da garantire la continuità educativa.

Ulteriori progetti potrebbero riguardare:

- l'ampliamento del servizio scolastico educativo con l'apertura delle strutture oltre l'orario di chiusura per attività di sostegno alla genitorialità (spazio insieme) gestito sempre con il personale appartenente alla II, III fascia per il nido e IV fascia per la scuola dell'infanzia e, in via volontaria, dal personale in ruolo con una modulazione del turno di lavoro specifico (tre ore servizio nido e tre spazio insieme). L'adesione al progetto spazio insieme può essere considerata criterio di valutazione ai fini della produttività.

Un aspetto che consideriamo criticamente è connesso all'istituto delle posizioni organizzative (in questo come in altri settori). Riteniamo che tale istituto contrattuale in questo settore non contribuisca in alcun modo a migliorare il servizio, ma crei una ancora più lunga catena di comando, mentre le stesse risorse potrebbero essere impiegate altrimenti.

Naturalmente tali spunti debbono necessariamente trovare approfondimento tenendo conto però che la loro realizzazione avrebbe dei risvolti positivi per quanto riguarda:

- impiego di circa 1000 educatrici con contratti pluriennali ed altrettanto personale nella scuola dell'infanzia

- il problema delle sostituzioni sul fuori rapporto nel nido che invece avverrebbero solo sulle assenze del personale fino a completamento dell'organico di diritto; mentre per la scuola dell'infanzia la sostituzione verrebbe ridotta di più del 50%

- formazione permanente anche del personale precario e introduzione a pieno titolo in una graduatoria permanente

- possibilità di concreta ed efficace messa in pratica degli apprendimenti acquisiti nei corsi di aggiornamento;

- la possibilità per ciascun gruppo educativo e collegio docenti ad impegnarsi a lavorare con una precisa identità formativa di base;

- i servizi scolastici educativi divengono così spazi aperti al territorio ed offrono la loro struttura alle esigenze di confronto delle famiglie

POLIZIA ROMA CAPITALE

ORARIO DI SERVIZIO – RIPOSO SETTIMANALE E RIPOSO FESTIVO – PRESTAZIONE LAVORATIVA NEI GIORNI DI SABATO, DI DOMENICA O DI FESTIVITA' INFRASETTIMANALE

L'orario di lavoro ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato in turni di 7 ore e 12 minuti giornalieri dal lunedì al venerdì di ogni settimana con la seguente articolazione orario:

06:48/14:00, 13:48/21 e 16:48/24

Significando che per particolari esigenze di servizio e/o territoriali è possibile concordare con le R.S.U. e le altre OO.SS. delle variazioni occasionale dell'articolazione oraria dei turni.

Di norma i due giorni di riposo, settimanale e festivo, coincidono con il sabato e la domenica, durante i quali, allo scopo di assicurare l'espletamento dei compiti di istituto, ciascun Comando di U.O. comanderà in servizio il personale nelle percentuali massime di seguito indicate:

nella giornata di SABATO il 50% della forza in servizio;
nella giornata di DOMENICA il 25% della forza in servizio.

Nei giorni festivi infrasettimanali, allo scopo di assicurare l'espletamento dei compiti di istituto, ciascun Comando di U.O. comanderà in servizio il 25% della forza in servizio.

Per il personale che svolge servizio nei giorni di sabato e/o di domenica o nei giorni festivi infrasettimanali si applica il trattamento retributivo previsto dall'art 24 del CCNL/2000.

Il riposo settimanale compensativo, quando previsto, sarà usufruito secondo un calendario predisposto dalle singole U.O. tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio a seconda delle proprie peculiarità territoriali.

REPERIBILITA'

Nel Corpo di Polizia Locale Roma Capitale è istituito il servizio di pronta reperibilità ai sensi dell'art. 23 CCNL/2000, questo è organizzato in sei squadre d'intervento.

L'orario di reperibilità si articola dalle ore 19:00 alle ore 07:00

Al personale inserito nelle squadre di pronta reperibilità è riconosciuto il trattamento economico di cui all'art. 23 CCNL/2000

INDENNITA' DI RISCHIO E DI DISAGIO

Al personale della Polizia di Roma Capitale che effettua servizio esterno, in relazione alle attività proprie che espongono il personale stesso ad agenti chimici, biologici, fisici e/o al rischio derivante dalla guida di veicoli o dal trasporto in veicoli dell'amministrazione e/o al rischio di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio sono corrisposte le indennità, di cui all'art. 37 del CCNL/2000 nella misura di 30€ mensili in modo proporzionale all'effettiva presenza in servizio.



Le stesse indennità sono riconosciute, con le stesse modalità, al personale della Polizia Locale di categoria C che opera in situazioni di particolare disagio per tipo di utenza e attività lavorativa, alla gestione di attività complesse in riferimento alla mobilità urbana, all'abusivismo commerciale e socio-ambientale, all'assistenza alle persone con disagi sociali.

INDENNITA' DI TURNAZIONE

Al personale che svolge sia turni antimeridiani che pomeridiani, in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati è riconosciuta l'indennità di turnazione così come regolamentata dall'art. 22 del CCNL/2000

MANUTENZIONE VESTIARIO

La manutenzione ordinaria, i lavaggi, i rammendi e le piccole riparazioni che si rendessero necessarie per la tenuta in perfetto ordine e stato di pulizia di quanto assegnato in dotazione sono curati dal personale dipendente che deve provvedervi con l'apposito rimborso spese forfettario giornaliero di 2,00€. Tale rimborso sarà riconosciuto a fronte della effettiva presenza in servizio.

PRODUTTIVITA'

Il sistema di valutazione della produttività consente di rilevare e verificare le prestazioni dei dipendenti in termini di **qualità** e **continuità** dello svolgimento dei compiti assegnati integrandosi con la programmazione e pianificazione delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.

Gli importi del premio sono individuati pro quota e differenziati per categoria di appartenenza.

Il premio annuo verrà erogato con cadenza mensile per quota pari al 90% per la categoria C e all'80% per la categoria D, previa valutazione trimestrale.

La restante quota è erogata a consuntivo in relazione ai risultati conseguiti dalla UO di appartenenza

PRODUTTIVITA' FINALIZZATA AL SERVIZIO NOTTURNO

Premesso che l'organico del Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale è carente e considerata l'età media degli appartenenti dei singoli dipendenti, al fine di adempiere alle disposizioni della Legge Regionale 13 gennaio 2005 n° 11 la quale prevede che nelle città capoluogo di provincia il servizio sia svolto tutti i giorni dell'anno nell'arco delle ventiquattro ore è istituita una produttività finalizzata per il servizio notturno.

Tale servizio ha lo scopo di garantire su tutto il territorio di Roma Capitale i servizi di polizia locale anche nella fascia orario 23:48-07:00 in relazione al mantenimento degli attuali standard di servizi forniti (Pattuglie di infortunistica stradale, vigilanza sedi, vigilanza luoghi di particolare pregio, centrale operativa, infortunistica mortale, pattuglie interventi, etc.)

La prestazione del dipendente effettuata in orario notturno compensa il servizio che lo stesso deve prestare nella giornata in cui ricade la notte.

FASCE DI MERITO PER LA PRODUTTIVITA' DI SISTEMA

da 0 a 50 punti	Non sufficiente
da 55 a 65 sufficiente	55% della quota
da 70 a 80 discreta	70% della quota
da 85 a 90 buona	85% della quota
da 95 a 100 elevata	100% della quota

SCHEDA VALUTAZIONE PRODUTTIVITA'

Correttezza e completezza degli adempimenti di competenza rispetto all'attività programmata, in relazione ai ruoli, ai compiti/attività assegnati nell'ambito delle direttive gestionali.	Nessun provvedimento disciplinare: 45 punti Provvedimento fino alla censura: 30 punti Provvedimento superiore alla censura: 0 punti	Fino a 45 punti
Tempestività nello svolgimento delle attività relative al settore di competenza, ai fini del rispetto della tempistica degli adempimenti, e dell'efficacia dei servizi e delle prestazioni all'utenza.	No ritardi o rallentamenti attività: 45 punti 1 ritardo nello svolgimento delle attività: 30 punti; 2 ritardi nello svolgimento delle attività: 25 punti; più ritardi: 0 punti	Fino a 45 punti
Particolari capacità personali di contribuire alle varie fasi dell'attività relative al settore di competenza, anche proponendo e/o elaborando prassi migliorative atte ad aumentare la qualità resa ed a diminuire la tempistica.	Fattori variabili	Fino a 10 punti