

**ORGANISMO DI VALUTAZIONE**



20 maggio 2016

**Al Segretario Generale**

**OGGETTO:** Indennità di risultato Dirigenti e Segretario Generale esercizio 2015

**LO SCRIVENTE ORGANISMO DI VALUTAZIONE**

**Visto** il decreto sindacale n°43 del 3/10/2014 di nomina dell'Organismo di Valutazione;

**Vista** la deliberazione consiliare n° 69 del 10 luglio 2015 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Annuale 2015, il Bilancio di Previsione Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica 2015-2017 con contestuale verifica del permanere degli equilibri di bilancio ex art. 193 TUEL.

**Vista** la deliberazione Consiliare n. 104 del 20 novembre 2015 di approvazione dell'Assestamento Generale del Bilancio 2015;

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n.179 del 14/07/15 di approvazione del PEG contabile anno 2015

**Vista** la deliberazione G.M. n° 301 del 17 dicembre 2015 di approvazione del piano performance e piano esecutivo di gestione 2015 che identifica chiaramente

- i dirigenti responsabili delle singole articolazioni organizzative dell'Ente e gli uffici diretti;
- i referenti politici, Sindaco/Assessori di riferimento;
- i riferimenti con i programmi e progetti della Relazione Previsionale e Programmatica;
- l'attività ordinaria da realizzare;
- le previsioni di performance a livello di Ente espressa da specifico obiettivo inerente la Gestione associata con il Comune di Sassetta delle funzioni fondamentali. Obiettivo che individua la programmazione e la realizzazione di tutte le attività propedeutiche alla attivazione delle funzione fondamentali associate, individuando come Capofila il Comune di San Vincenzo, con assunzione diretta delle responsabilità e delle competenze dei dirigenti di ruolo delle funzioni del Comune di Sassetta.
- le previsioni di performance organizzativa espresse dagli obiettivi assegnati alla dirigenza con indicazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali attribuite per il loro raggiungimento, i risultati attesi, gli indicatori di riferimento e l'indicazione del peso degli obiettivi stessi in funzione del loro rilievo;

**Vista** la deliberazione G.M n. 39 del 28 aprile 2016 di adozione degli schemi del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2015;

Visti i Provvedimenti del Sindaco di Nomina dei dirigenti n. 20, 21 e 22 del 5 giugno 2014;

Vista la deliberazione n° 115 e 178 dell'esercizio 2013 di approvazione del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance della Dirigenza;

**Acquisita agli atti** la relazione del Segretario Generale inerente il raggiungimento dell'obiettivo strategico individuato per misurare **la performance a livello di Ente**;

Visti, quale dato di input del percorso valutativo della **performance organizzativa**:

- i contenuti delle relazioni prodotte dai dirigenti e dal segretario generale inerenti il livello di realizzazione degli obiettivi attribuiti
- gli esiti dei colloqui individuali svolti con i Dirigenti ed il supporto del Segretario Generale presso la sede dell'Ente in data 20 maggio '16

**Acquisite** le valutazioni sul comportamento organizzativo dei Dirigenti, prodotte dal Segretario Generale, con riferimento alla **performance individuale**;

Viste le allegate schede individuali di misurazione e valutazione della performance della dirigenza nella forma approvata con il richiamato atto della Giunta n° 115 del 5 giugno 2013;

**Riepilogate** nella tabella allegata, le valutazioni attribuite ad ogni dirigente a conclusione del percorso valutativo di cui trattasi;

Visto l'art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001 inerente la retribuzione di risultato, che testualmente recita:

1° comma *"Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di Direttore Generale."*;

2° comma *"Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa."*;

L'erogazione della retribuzione "de qua" è subordinata, ai sensi del 3° comma del medesimo articolo 42 alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati, da definire da parte dei singoli Enti.

Viste le disposizioni della sopra richiamata delibera GC n 115 del 5 giugno 2013 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito del quale è previsto :

*"Per quanto riguarda Segretario Generale la valutazione viene effettuata dal Sindaco previa istruttoria svolta dall'O.I.V. Sulla base dei predetti fattori di verifica (Performance organizzativa, individuale, a livello d'ente);"*

**Acquisita agli atti** la relazione del Segretario Generale dell'11 maggio 2016 ad oggetto "Segretario Generale Comune San Vincenzo in convenzione con il Comune Sassetta. Relazione attività anno 2015" la quale, unitamente alle risultanze dei colloqui condotti rappresenta dato di input del percorso di valutazione della performance organizzativa allo stesso riferibile;

**Riepilogata** nella tabella allegata, la valutazione della performance del Segretario Generale a conclusione del percorso valutativo di cui trattasi

**Considerato** che la determinazione dei valori di **performance individuale** del Segretario Generale è di diretta competenza del Sindaco

### **PROPONE**

L'attribuzione delle competenze di cui in oggetto, secondo le risultanze sopra illustrate, all'interno dei meccanismi previsti dalle norme regolamentari citate e le disposizioni normative vigenti in materia.

  
In fede  
Massimiliano Bendinelli

## PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE DETERMINAZIONE

Il Piano Performance PEG-PDO 2015 approvato con delibera G.M. n.209/2014, ha individuato quale obiettivo di performance a livello di Ente, la Gestione associata con il Comune di Sassetta delle funzioni fondamentali. L'obiettivo individua la programmazione e la realizzazione di tutte le attività propedeutiche alla attivazione delle funzioni fondamentali associate, individuando come Capofila il Comune di San Vincenzo, con assunzione diretta delle responsabilità e delle competenze dei dirigenti di ruolo delle funzioni del Comune di Sassetta.

L'obiettivo è stato conseguito e trova riscontro nelle delibere consiliari n. 91 del 30 ottobre 2015 del Comune di San Vincenzo e n. 24 del 29 ottobre 2015 del Comune di Sassetta con le quali si è approvato apposita convenzione, stipulata in data 2 novembre 2015, per la gestione delle funzioni fondamentali.

Convenzione che si aggiunge, completando il quadro generale della funzioni fondamentali gestite in forma associata tra i due Comuni, alle convenzioni stipulate anteriormente al 2 novembre 2015 tra i Comuni di San Vincenzo e Sassetta relative alle funzioni del Catasto, Protezione civile e Polizia locale, rispettivamente tramite le convenzioni rep. n.44 del 13 maggio 2013, rep. n.45 del 13 maggio 2013, rep. n.32 del 2 aprile 2009.

In data 29 settembre 2015 è stata poi stipulata altra convenzione, anche con il comune di Suvereto, per la costituzione di una Centrale unica di committenza.

Le gestioni associate hanno avuto inizio dal 1° gennaio 2016 con la costituzione di uffici comuni cui è affidata la gestione per entrambi i Comuni.

L'importante sforzo organizzativo condotto illustra la situazione di un Ente che, pur con le difficoltà incontrate a livello operativo e gestionale, si avvicina correttamente alle problematiche, tenendo conto sia delle prescrizioni di legge che delle ricadute in termini di operatività.

Si è ritenuto opportuno condurre le considerazioni che seguono anche sul livello di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa che esprimono nel loro insieme la realizzazione degli obiettivi assegnati agli uffici e servizi dell'Ente.

Gli obiettivi 2015 sono complessivamente n. 36

Dei quali 35 sono da considerarsi raggiunti al 100% ed 1 da considerarsi raggiunto al 90%.

Il livello medio di importanza (pesatura) è quantificabile in 2,48 punti su un max di 3.

$$35 \times 100 = 3.500$$

$$1 \times 90 = 90$$

$$\underline{\underline{3.590}}$$

36 99,72

Livello Medio di Raggiungimento Obiettivi 2015

A conforto dei buoni livelli di Performance dell'Ente nel suo insieme è opportuno considerare le risultanze finanziarie fatte registrare con il rendiconto della gestione 2015 ed illustrate da alcuni macro indicatori che di seguito si riportano (i valori sono arrotondati)

Patto di Stabilità	L'Ente ha rispettato il patto di stabilità 2015
Risultato di Amministrazione	Avanzo 1.135 mila €
Utilizzo Anticipazione Tesoreria	Non utilizzata
Variazione Residuo Mutui	In riduzione di 1.211 mila €
Deficitarietà Strutturale	L'ente non è Strutturalmente deficitario
Velocità Riscossioni	70%
Velocità Pagamenti	49%

Risulta pertanto possibile quantificare in pt. 9,7 il livello di realizzazione della Performance di Ente

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE	Gestione associata funzioni fondamentali con Comune di Sassetta. Programmazione di tutte le attività propeedeutiche, attivazione funzioni fondamentali associate, individuazione uffici comunali (Comune di San Vincenzo: comune capofila) con assunzione diretta delle responsabilità e delle competenze dei dirigenti di ruolo delle funzioni del Comune di Sassetta	PUNTEGGIO -->		incrociata peso - raggiung.to			
		9,70					
		Peso	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20)				
		non conseguito (da 0 a 40%)	ai di sotto delle attese (da 41% a 60%)	risultato significativo (da 61% a 95%)	pienamente conseguito (da 96% a 100%)		
	Descrizione Obiettivi attribuiti al Dirigente per la misurazione della Performance Organizzativa		0	10	15	20	
1 <sup>a</sup> ob.	Approvazione del nuovo Piano Strutturale - Pubblicazione sul BURT - Programmazione dei lavori di redazione delle varianti "anticipatorie", del nuovo Piano Operativo e dell'adeguamento alla L.R. 65/2014 e della conformazione al PIT del P.S.	2,50	X			20	50,00
2 <sup>a</sup> ob.	Riorganizzazione procedure S.U.E. e S.U.A.P. - Informatizzazione delle stesse - Digitalizzazione Archivio Edile.	2,50	X			20	50,00
3 <sup>a</sup> ob.	Attivare la completa rilevazione degli edifici di tutto il Territorio Comunale per implementazione S.I.T. e realizzazione banca dati territoriali per la formazione del nuovo regolamento Urbanistico. Verifica e contrasto all'abusivismo edilizio.	2,50	X			20	50,00

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

4 <sup>a</sup> ob.	Preparazione, aggiornamento e verifica delle informazioni che verranno pubblicate sul nuovo portale per gli adempimenti dell'accesso telematico e riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni secondo gli standard nazionali ed internazionali. Art. 52 de Codice Amministrazione Digitale, Standard ISO 19115 e . Pubblicazione del portale Open Data (che in questi giorni acquireremo con economie di scala insieme ai Comuni di Piombino e Campiglia) come estensione ed aggregazione al software gestionale SIT con aggiornamento delle basi territoriali dell'RNDR (Repertorio Nazionale Dati Territoriali) al momento disponibili quali edifici strade e numerazione civica. Aggiornamento costante ed implementazione di nuove	2,50	X				20	50,00
5 <sup>a</sup> ob.	Finanziamenti Comunitari Realizzazione Progetti di Opere Pubbliche	2,50					20	50,00
6 <sup>a</sup> ob.	Affrontare e risolvere con urgenza le problematiche verificatisi ad inizio anno presso le scuole comunali e realizzare la sistemazione della passeggiata del Marinaio.	2,50					20	50,00
7 <sup>a</sup> ob.	Progettazione e regolamentazione degli Orti Sociali e Regolamento Aree Verdi	2,50					20	50,00
8 <sup>a</sup> ob.	Progettazione e realizzazione di materiale informativo da destinarsi a tutti i cittadini relativo alla formazione degli stessi in materia di risparmio energetico, raccolta differenziata, mobilità ecologica, tutela dell'ambiente in generale.	2,50					20	50,00
9 <sup>a</sup> ob.	Realizzare direttamente con nostro personale e mezzi l'intervento di adeguamento normativo e funzionale della Centrale termica degli Impianti Sportivi e Realizzare in economia la nuova palestra di allenamento dei campi da tennis Comunali.	2,50					20	50,00
10 <sup>a</sup> ob.	Migliorare l'efficienza della gestione e migliorare il livello qualitativo delle aree verdi, della segnaletica e del patrimonio comunale.	2,50					20	50,00

PERFORMANCE  
ORGANIZZATIVA  
DELLA STRUTTURA  
DIRETTA

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

11^ ob.	Progettazione delle strutture di alloggiamento (Bacheche in plastica riciclata) e della grafica del pannello contenente le indicazioni e le informazioni regolamentari ed ambientali sulla spiaggia e sul mare.	2,50				20	50,00
12^ ob.	Attuazione di iniziative idonee alla promozione turistica del territorio ed al miglioramento dell'accoglienza turistica.	2,50	X			20	50,00
Media		2,50					
TOTALE MEDIA PONDERATA -->							50,00

[ 9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 / fatt.9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.:pt. da 0 a 3 ]

1. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività	3,8	
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	3	
3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	3	
4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	3	
5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	2,7	
6. Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici	2,8	
7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	2,8	
8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione	2,8	
9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	2,5	
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE ----->		26,40

TOTALE COMPLESSIVO -->	86,10
------------------------	-------

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Roberto Guazzelli

<b>PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE</b>	Gestione associata funzioni fondamentali con Comune di Sassetta. Programmazione di tutte le attività propedeutiche, attivazione funzione fondamentali associate, individuazione uffici comunali (Comune di San Vincenzo: comune capofila) con assunzione diretta delle responsabilità e delle competenze dei dirigenti di ruolo delle funzioni del Comune di Sassetta	PUNTEGGIO --> <b>9,70</b>
--------------------------------------	---	---------------------------

Descrizione Obiettivi attribuiti al Dirigente per la misurazione della Performance Organizzativa	Peso	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20)				incrociata peso - riepilogo in
		non conseguito (da 0 a 40%)	al di sotto delle attese (da 41% a 60%)	risultato significativo (da 61% a 95%)	pienamente conseguito (da 96% a 100%)	
1 <sup>a</sup> ob. Procedure esecutive sanzioni amministrative Polizia Municipale anni progressi	2,50	X				50,00
2 <sup>a</sup> ob. Miglioramento giacenze di liquidità con riduzione dei tempi medi di pagamento	2,50	X				50,00
3 <sup>a</sup> ob. Adesione al progetto della Regione Toscana "Giovani si" e "Garanzia Giovani" POR FSE 2014-2020 con l'inserimento all'interno dell'Ente di n. 10 tirocini formativi nel corso del 2015 (il massimo previsto è il 10% dei dipendenti in ruolo presso l'azienda/Ente). Con l'adesione a questo progetto il Comune di San Vincenzo si propone di dare la possibilità a 6 giovani diplomati o laureati-disoccupati di sperimentare una dimensione lavorativa sicuramente diversa da quella delle aziende private, dove avere sempre di vista l'obiettivo dell'interesse della collettività e contestualmente impegnare le proprie competenze al servizio della comunità, con un accrescimento professionale da poter spendere successivamente nella propria vita lavorativa.	2,50	X			20	50,00
4 <sup>a</sup> ob. Giornate formative/divulgative rivolte alla cittadinanza su temi specifici inerenti la salute	2,50	X			20	50,00

5



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

PERFORMANCE  
ORGANIZZATIVA  
DELLA STRUTTURA  
DIRETTA

5 <sup>a</sup> ob.	Completamento percorso trekking il Corbezzolo ed il Ginepro	2,50				20	50,00
6 <sup>a</sup> ob.	Migliorare il contesto nel quale si realizza la promozione del diritto allo studio, mediante la stipula di un protocollo d'intesa o di una convenzione con l'Istituto Comprensivo, in cui siano definiti macro - obiettivi condivisi per il Piano Triennale dell'Offerta Formativa e compendiate gli interventi del Comune a favore della scuola.	2,50				20	50,00
7 <sup>a</sup> ob.	Garantire la regolare apertura dell'anno scolastico alle sezioni di scuola dell'infanzia interessate dai lavori di ristrutturazione ed assicurare inoltre il ripristino degli ambienti e l'avvio del servizio di refezione scolastica per la totalità degli alunni entro il 5 ottobre.	2,50				20	50,00
8 <sup>a</sup> ob.	Favorire il percorso scolastico degli alunni attraverso servizi, attività e interventi mirati.	2,50				20	50,00
9 <sup>a</sup> ob.	Mantenere e possibilmente potenziare i servizi e gli interventi in ambito sociale	2,50				20	50,00
10 <sup>a</sup> ob.	Potenziamento delle attività culturali, anche in considerazione della fase di gestione temporanea del Teatro "Verdi". Potenziamento delle attività del Servizio Biblioteca.	2,50				20	50,00
11 <sup>a</sup> ob.	La formazione e l'aggiornamento del personale educativo come condizione imprescindibile per garantire qualità e innovazione al servizio	2,50				20	50,00
12 <sup>a</sup> ob.	Realizzazione nel periodo estivo di iniziative di spettacolo.	2,50	X			20	50,00
	Media	2,50					
TOTALE MEDIA PONDERATA ->							50,00

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

[ 9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 / fatt. 9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.:pt. da 0 a 3 ]	
1. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività	3
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore	3
3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	2,5
4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	2,8
5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	2,5
6. Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici	2,5
7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	3
8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione	2,8
9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	2,5
<b>TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE -----&gt;</b>	
<b>24,60</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO --&gt;</b>	
<b>84,30</b>	

PERFORMANCE  
INDIVIDUALE

### Riepilogo Performance Dirigenti 2014

	Performance di Ente	Performance organizzativa	Performance Individuale	Totale
Andrea Filippi	9,70	50,00	26,40	86,10
Roberto Guazzelli	9,70	50,00	24,60	84,30



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

SEGRETARIO GENERALE dott. Lucio D'agostino

<p><b>PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE</b></p>	<p>Gestione associata funzioni fondamentali con Comune di Sassetta. Programmazione di tutte le attività propedeutiche, attivazione funzione fondamentali associate, individuazione uffici comunali (Comune di San Vincenzo: comune capofila) con assunzione diretta delle responsabilità e delle competenze dei dirigenti di ruolo delle funzioni del Comune di Sassetta</p>	<p>PUNTEGGIO →</p>	<p><b>9,70</b></p>
---	--	--------------------	--------------------

Descrizione Obiettivi attribuiti al Dirigente per la misurazione della Performance Organizzativa	Peso	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20)				interocciata peso - rappresenta
		non conseguito (da 0 a 40%)	al di sotto delle attese (da 41% a 60%)	risultato significativo (da 61% a 95%)	pienamente conseguito (da 96% a 100%)	
1 <sup>a</sup> ob. Pubblicazione del catalogo dati e metadati nel sito web secondo loro censimento con le relative regole di accesso secondo l'art.52 c1 del codice della amministrazione digitale, adempimenti connessi alla fatturazione elettronica, redazione degli obiettivi di accessibilità secondo la lg.114/2014	2,50	0	10	15	20	50,00
2 <sup>a</sup> ob. Adeguamento alle norme sulle dematerializzazione con redazione del manuale di gestione e conservazione documentale come da DPCM 3/12/2013 senza ricorrere a incarichi esterni ; analisi soluzioni per la conservazione documentale e nomina del responsabile della gestione documentale	2,50				20	50,00
3 <sup>a</sup> ob. Interventi formativi e organizzativi riguardanti le procedure di separazione e divorzio davanti all'ufficiale dello stato civile	2,50				20	50,00
4 <sup>a</sup> ob. Esecuzione attività inerente le elezioni regionali nel rispetto dei tempi e senza creare problemi di funzionamento per le restanti attività con contenimento della spesa entro gli importi delle precedenti consultazioni elettorali.	2,50				20	50,00

**SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE**

<b>DIRETTA</b>	5 <sup>a</sup> ob.	Attivazione del sistema elettronico di trasmissione dei verbali e dei fascicoli elettorali su supporto informatico al Ministero dell'interno	2,50				20	50,00	
	6 <sup>a</sup> ob.	Pronto Intervento emergenze su due turni da settembre a giugno e su tre turni luglio agosto	2,50				20	50,00	
	7 <sup>a</sup> ob.	Costituzione centrale unica di committenza in gestione associata	2,50				20	50,00	
	8 <sup>a</sup> ob.	Trasmissione per via telematica ordini del giorno di convocazione del consiglio comunale e comunicazioni di adozione delle delibere della giunta comunale ai capigruppo consiliari ed eliminazione copie cartacee.	2,50				20	50,00	
	9 <sup>a</sup> ob.	Mappatura procedimenti del settore	2,50				20	50,00	
	10 <sup>a</sup> ob.	Implementazione nuovo sistema gestione multe /formazione ruoli progressi	2,50				20	50,00	
	11 <sup>a</sup> ob.	Definizione rapporti Comune /custode relativa a gestione deposito e custodia mezzi sequestrati	2,50				20	50,00	
	12 <sup>a</sup> ob.	Implementazione nuovo sistema gestionale e-urp	2,50	X			20	50,00	
			<b>Media</b>	<b>2,50</b>				<b>TOTALE MEDIA PONDERATA -&gt;</b>	<b>50,00</b>