



COMUNITA' MONTANA VALCERESIO

21051 ARCISATE (VA) - Via Matteotti, 18 - Tel. 0332/47.67.80 - Fax 0332/47.43.73;
P.I.V.A. e COD. FISCALE 80011140128

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 - 2009

Articolo 1

Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 10 del "Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni – Autonomie Locali" 01.04.99 in seguito per brevità "CCNL", è così composta:

a) per la parte pubblica:

- Segretario generale giusta deliberazione del Consiglio Direttivo n. 8 del 09/02/09, esecutiva ai sensi di legge;

b) per la parte sindacale:

- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatari del CCNL.
- RSU eletto dai lavoratori della Comunità Montana Valceresio

Articolo 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:
- a) sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni;
 - b) sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del 11.04.08;
 - c) sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzato dal Consiglio Direttivo sentito il parere del Revisore dei Conti.
2. Si da atto che la disciplina di cui al primo comma è vincolante unicamente per le lettere a) e c), ed il contratto collettivo decentrato diventa efficace nel caso in cui le OO.SS. della predetta lettera b) non rispondano alla convocazione della delegazione sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 2°, del CCNL 01.04.1999.

Articolo 3

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto modifica il precedente sottoscritto dalle parti in data 03.05.2006 ed ha vigenza giuridica per il quadriennio 2006-2009. Per l'anno 2008 viene ridefinito l'importo da destinare al fondo per la produttività dell'anno 2008, definito e quantificato nella tabella di cui all'allegato C.
2. Lo stesso produce comunque effetti sino alla data di stipula del nuovo CCNL.



Articolo 4
Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, come disciplinato dall'artt. 6-7-9 e 42 del Decreto Legislativo n. 165/01 e successive modificazioni ed integrazioni, e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente ed attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, le parti convengono che potrà essere attuata la concertazione o la contrattazione in tutti i casi rispettivamente previsti dal CCNL.

Articolo 5
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12.06.90, n. 146, come modificati ed integrati dagli artt. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, vengono individuati per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, i seguenti contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili:

A) SERVIZI DEL PERSONALE

Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

Contingenti da esonerare dallo sciopero : n. 1 unità per turno di servizio
- Istruttore Contabile.

B) SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE - SQUADRE ANTINCENDIO

Da presidiare con personale in reperibilità, salvo eventi eccezionali di calamità naturale – .
- Istruttore Tecnico

C) SERVIZI SCOLASTICI

Sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantite nella loro interezza le prestazioni relative allo svolgimento degli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelli concernenti gli esami finali e relative valutazioni, nei termini e con le modalità previsti dal calendario scolastico.

Contingente da esonerare dallo sciopero: n. 1 unità per turno di servizio
- Istruttore Direttivo

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06.07.1995; CCNL 22.01.2004 e della L. 146/1990.



Articolo 6

Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dall'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. di appartenenza ed alla RSU, secondo le modalità previste dal CCNL 07.08.1998 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della Legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a convegni o congressi di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti alla OO.SS. che ha presentato la richiesta di permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
 - b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso di assemblea, l'amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
 - d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.

Articolo 7

Lavoro straordinario

1. Il fondo per il lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, ammonta a complessivi € 1.796,92.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del segretario generale e dovrà essere debitamente motivata; all'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa;
3. Il pagamento delle ore di lavoro straordinario verrà effettuato applicando le maggiorazioni previste dal CCNL.
4. Si fa presente che le ore di straordinario recuperate dal personale dipendente vengono conteggiate a tutti gli effetti alla quantificazione del fondo anche se non materialmente liquidate, dietro corresponsione della relativa maggiorazione nel limite del fondo e delle ore preventivamente autorizzate, pro -capite;



5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario dovuti anche alla disciplina di cui ai precedenti commi quarto e quinto, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 17, secondo comma, lettera a), del CCNL 01.04.99;
6. Per gli anni successivi al 2003, gli importi del fondo, determinati in conformità al presente contratto nonché al CCNL 2002/2003, verranno direttamente stanziati nel bilancio di previsione, senza che ciò comporti una nuova contrattazione decentrata.

Articolo 8 Progressione Orizzontale

La progressione economica, all'interno delle singole categorie, si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo.

Articolo 9 Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo delle risorse decentrate aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 22.01.2004 e successive modifiche è determinato annualmente dal Responsabile del Servizio con propria determinazione.
2. Le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità ai sensi dell'art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004 sono determinate annualmente da parte dell'organo di governo dell'Ente.

Articolo 10 Modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Le modalità di utilizzo del fondo costituito nel precedente articolo nel periodo di vigenza del presente accordo decentrato, sono concordate dalle parti come nei commi seguenti;

1) Articolo 17, secondo comma, lettera a):

a) l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi avverrà attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale.

b) la valutazione annuale verrà effettuata tramite apposita scheda allegata alla presente contrattazione (*allegato "A" allegato "B"*), sarà compilata dal Segretario Generale.

I Responsabili del Servizio saranno valutati, ad ogni effetto dal Segretario Generale.

I valutatori dovranno esprimere il proprio giudizio entro il 10 febbraio, giudizio che potrà essere:

- *Scarso*; (0 - 40) (0% della quota spettante)
- *Sufficiente*; (41- 49) (50% della quota spettante)
- *Discreto*; (50-59) (65% della quota spettante)
- *Buono*; (60 -69) (80% della quota spettante)
- *Ottimo*; (70-80) (100% della quota spettante)

Il fondo verrà ripartito:

- tra tutti i dipendenti in ruolo in servizio in rapporto all'effettiva presenza pro quota espressa in 1/12, nell'anno ed in funzione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo;
- La presenza convenzionale piena è di 365 giorni per ogni dipendente e la produttività verrà dunque rapportata come di seguito: alla effettiva presenza, tabella (*allegato "B"*) tenendo conto che:
- le assenze dal servizio non sono equiparate alla presenza in servizio tranne che nei casi di:
 - congedo di maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
 - congedo di paternità;
 - fruizione di permessi per lutto;
 - citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - assenze previste dall'art. 4, comma 1, della L. 53 del 08.03.2000;
 - per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Al di fuori dei casi espressamente sopraindicati l'assenza dal servizio determina il calcolo della produttività in misura proporzionale ai giorni di effettivo lavoro svolto. Tali disposizioni sono adottate in recepimento dell'art. 71, comma 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella Legge 06.08.2008 n. 133 e trovano applicazione a decorrere dal 25.06.2008.

- c) Le quote non assegnate dalla produttività di cui al presente comma andranno a impinguare il medesimo fondo per l'anno successivo;
- d) In caso di mancato raggiungimento del punteggio 80 andranno a impinguare il medesimo fondo dell'anno successivo;

La misurazione tramite scheda parametrica riferita alle categorie e posizioni economiche è la seguente:

POSIZIONE ECONOMICA DI INQUADRAMENTO PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2005

CATEGORIE	PARAMETRI	CATEGORIE	PARAMETRI
A.1	100	C.1	155
A.2	105	C.2	160
A.3	110	C.3	165
A.4	115	C.4	170
		C.5	175
B.1	120	D.1	180
B.2	125	D.2	185
B.3	130	D.3	190
B.4	135	D.4	195
B.5	140	D.5	200
B.6	145	D.6	205
B.7	150		

L'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, costituito come indicato all'art. 9 del presente contratto, avviene per l'anno 2008 con fondo quantificato come da tabella "C" allegata.

2. Articolo 17, secondo comma, lettera b): la progressione orizzontale del personale dipendente verrà applicata con il seguente criterio:
- a) a tutti i dipendenti in servizio di ruolo ogni due anni con decorrenza dall'ultimo passaggio in progressione orizzontale e dall'assunzione per i neo assunti, con almeno due anni di anzianità maturati alla data della selezione interna; in ogni caso le selezioni daranno luogo al passaggio in progressione orizzontale con decorrenza 1 gennaio successivo alla maturazione della suddetta anzianità;
 - b) la selezione avverrà entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello previsto per la scadenza dei due anni;
 - c) la selezione interna sarà effettuata:
 - dal Segretario Generale tenendo conto dei risultati ottenuti nella scheda (*allegato "A" ed allegato "B"*);
 - I Responsabili del Servizio saranno valutati, ad ogni effetto dal Segretario Generale.
 - d) per il perseguimento del passaggio di posizione dovranno essere acquisiti almeno Punti 50.
 - e) La selezione non si intende superata quando concorreranno i seguenti motivi:
 - e.1) - valutazione sulla scheda (*allegato "A"*) inferiore a "Punti 50".
 - e.2) - Assenze per malattia dal servizio oltre i CENTOTTANTA giorni per anno solare ;
 - f) nel caso in cui un dipendente ottenga nel biennio di valutazione del servizio un punteggio inferiore a 50 per categorie C1 e C2, e non inferiore a 60 per posizioni successive ed oltre, non potrà avere la possibilità di ottenere la progressione orizzontale nell'anno di riferimento per la progressione stessa.
 - g) la quota parte di fondo non utilizzato a seguito della progressione orizzontale, dovrà incrementare il fondo dell'anno successivo finalizzandolo soltanto per la progressione orizzontale (Parte Stabile).

Articolo 17, secondo comma, lettera g) – le risorse di cui al presente articolo vengono utilizzate come di seguito:

incentivo progettazione: la percentuale viene destinata ai soggetti previsti dall'art. 92, comma 5, del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs. 163/2006, come stabilito nell'apposito regolamento comunitario per la ripartizione del fondo costituito per la redazione di progetti di lavori pubblici ed attività consimili. A decorrere dal 01.01.2009 la percentuale è ridotta allo 0,5% , ai sensi dell'art. 61, comma 8 della Legge n. 133/2008, di conversione del D.L. 112/2008.

Articolo 11 **Altre indennità**

Le parti convengono che vengano attribuite le seguenti ulteriori indennità, il cui importo è specificato nella tabella all'allegato C:

- a) specifica indennità (art. 17, comma 2, lett. e): al responsabile squadre antincendio;
- b) maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d): all'economista;

Ai fini del riconoscimento delle indennità sopraindicate trova applicazione, a decorrere dal 25.06.2008 l'art. 71 del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella Legge 06.08.2008 n. 133 che prevede che le assenze dal servizio non siano equiparate alla presenza in servizio tranne che nei casi di:

- congedo di maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro

- congedo di paternità;
- fruizione di permessi per lutto;
- citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze previste dall'art. 4, comma 1, della L. 53 del 08.03.2000;
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Le parti si danno atto che partire dall'1/1/2005 non trova più applicazione il disposto dell'art. 17, lettera f), in quanto l'istituto ha avuto caratteristiche applicative economiche e non organizzative.

Articolo 12 **Formazione**

1. Le parti concordano di destinare annualmente una somma pari allo 1% del monte salari all'anno 1998, quantificata in € 1.500,00 per la formazione del personale dipendente.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere finalizzata a:
 - fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi, con particolare riferimento all'uso di strumenti informatici;
 - alla progressione orizzontale del personale.
3. La formazione verrà effettuata consentendo al personale dipendente la partecipazione a corsi organizzati dall'I.R.E.F. di Milano, dalla Provincia di Varese, dalla stessa Comunità Montana e da qualsiasi altro ente pubblico che eroghi servizi per conto degli enti locali.
4. L'Amministrazione si impegna a stipulare convenzioni con scuole pubbliche e/o private al fine di istituire corsi per il personale dipendente, nel caso in cui gli enti indicati nel precedente comma non organizzino corsi durante l'anno che interessino tutti o parte dei dipendenti della Comunità Montana Valceresio;
5. Si concorda che la somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Articolo 13 **Trattamento di Trasferta**

Il presente articolo si applica come indicato nell. Art. 41 CCNL 14/9/2000 e art. 16 bis aCCNL 5/10/2001.

Articolo 14 **Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. Le parti concordano che, in collaborazione con la R.S.U., vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliare e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. A tale scopo, la delegazione di parte pubblica, la R.S.U. nonché le altre OO.SS. firmatarie del presente contratto decentrato, e la R.L.S. si incontrano semestralmente per l'individuazione dei problemi di cui al comma precedente e per la verifica delle soluzioni adottate da parte dell'amministrazione comunitaria.

Articolo 15

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - partecipazione a concorso od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 all'anno;
 - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo: giorni 3 consecutivi per evento;
 - nascita dei figli: giorni 3 consecutivi per evento.
1. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, gli stessi potranno essere fruiti ad ore, per un massimo di 22 annuali. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. Possono essere fruiti per seguenti casi:
 - particolari motivi personali o familiari :
visite e analisi mediche da tenersi presso strutture pubbliche che non prevedano la possibilità di effettuazione nelle ore pomeridiane (vedi istituti e studi privati) o che, per la particolarità delle visite o analisi stesse, debbano essere necessariamente prestate nelle ore antimeridiane;
 - ricovero o assistenza medica per parenti e affini fino al 1° grado;
debitamente documentati e limitati all'effettiva necessità.
3. Il dipendente ha altresì diritto di un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio e comprendono anche i giorni festivi che cadono all'interno del periodo.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate.

Articolo 16

Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione, del segretario generale e del responsabile del servizio interessato.
2. I permessi brevi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo ed in caso di mancato recupero, si procederà a determinare la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Articolo 17

Mensa Buoni Pasto

Come concordato in sede di concertazione sarà attivato con le modalità previste dal CCNL, in sostituzione del servizio mensa, il buono pasto, dell'importo complessivo di € 9,30



Articolo 18
Norme finali

1. L'amministrazione Comunitaria si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità.
2. Qualsiasi modifica all'orario di lavoro e di ricevimento al pubblico dovrà essere obbligatoriamente concordata tra le parti.
3. La parte economica relativa alla presente contrattazione verrà annualmente sottoposta a verifica dalle parti per apportare le eventuali modifiche.
4. L'amministrazione Comunitaria, nei quindici giorni successivi all'entrata in vigore del presente contratto collettivo di lavoro decentrato, porterà a conoscenza dei lavoratori i contenuti dell'accordo mediante affissione dello stesso all'Albo Pretorio per la durata di un mese.

Articolo 19
Norma di Garanzia

Per quanto non disciplinato dal presente contratto si fa riferimento alla normativa contrattuale vigente.



**ALLEGATO "A" - SCHEDA DI VALUTAZIONE CAT B. - C: -PRODUTTIVITA' -
PROGRESSIONE**

a) Ambito : Attività	VALORE MAX: 10 P.ti
Attività prestata in posizione professionale	Punti _____

b) Ambito : IMPEGNO	VALORE MAX: 20 P.ti
Rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione	Punti _____

c) Ambito : COMPETENZA	VALORE MAX: 20 P.ti
Abilità applicativa delle conoscenze teoriche /pratiche apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi	Punti _____

d) Ambito : RISULTATI	VALORE MAX: 15 P.ti
Raggiungimento dei risultati assegnati	Punti _____

e) Ambito : QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	VALORE MAX: 15 P.ti
Precisione nell'espletamento delle mansioni e/o funzioni	Punti _____

PUNTEGGIO MAX. CONSEGUIBILE 80	PUNTEGGIO ASSEGNATO _____
--------------------------------	------------------------------

FIRMA : segretario generale, dirigente o responsabile del servizio;





**ALLEGATO "B" - SCHEDA DI VALUTAZIONE CAT "D"- PRODUTTIVITA'-
PROGRESSIONE**

a) Ambito : CAPACITA' RELAZIONALE	VALORE MAX: 20 P.ti
Attitudine al lavoro di gruppo , capacità di gestione delle relazioni con particolare riguardo all'utenza	Punti _____

b) Ambito : INIZIATIVA	VALORE MAX: 20 P.ti
Proposizione ed innovazione per il miglioramento dell'organizzazione. Capacità di affrontare situazioni critiche mantenendo livelli qualitativi in funzione del servizio.	Punti _____

c) Ambito : RISULTATI	VALORE MAX: 20 P.ti
Raggiungimento dei risultati nei processi amministrativi e /o produttivi .	Punti _____

d) Ambito : QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	VALORE MAX: 20 P.ti
Livello di prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni	Punti _____
Capacità di programmazione del proprio lavoro e quello dei collaboratori	

PUNTEGGIO MAX. CONSEGUIBILE 80	PUNTEGGIO ASSEGNATO _____
-----------------------------------	------------------------------

FIRMA : segretario generale, dirigente o responsabile del servizio;


