



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI UNIONCAMERE TOSCANA
PARTE GIURIDICA
TRIENNIO 2019/2021

Articolo 1

Ambito di applicazione soggettivo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato di Unioncamere Toscana.

Articolo 2

Durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina il periodo 2019-2021; i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

2. Il presente contratto collettivo integrativo conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo; sono negoziati con cadenza annuale i criteri di ripartizione inerenti l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

3. Qualora, nel periodo di vigenza indicato nel comma 1, sopravvengano novità normative riguardanti le materie oggetto del presente contratto, le parti riaprono il confronto per verificare la compatibilità fra le norme sopravvenute e le clausole di cui al presente contratto.

Articolo 3

Verifica dell'attuazione del contratto integrativo

1. Le parti tengono incontri periodici per la verifica dello stato di attuazione degli istituti disciplinati dal presente contratto; a tal fine l'Amministrazione fornisce alla delegazione sindacale, con la massima trasparenza, tutta la documentazione necessaria.

2. Degli incontri è steso sintetico verbale, dal quale emergano le posizioni delle parti.

Articolo 4

Convocazione delle delegazioni trattanti

1. Le riunioni delle delegazioni trattanti avvengono su iniziativa dell'Amministrazione o su istanza della delegazione sindacale.

2. La convocazione indica l'ordine del giorno ed è di norma effettuata con anticipo di almeno 7 giorni rispetto alla data dell'incontro.

Articolo 5

Procedura di contrattazione

1. La procedura di contrattazione si articola come segue:

- Ogni anno, di norma entro il mese di febbraio, l'Amministrazione adotta specifico atto



deliberativo della Giunta avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate e le linee di indirizzo alla parte pubblica per la contrattazione. L'atto di costituzione del fondo risorse decentrate è oggetto di certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

- Successivamente, di norma entro il 31 marzo, la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale predispongono l'ipotesi di accordo avente ad oggetto la programmazione dell'utilizzo delle risorse.
- L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Articolo 6

Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi dell'art. 68 C.C.N.L. 21-5-2018. In particolare, le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dell'art. 68 comma 1 C.C.N.L. sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

3. Gli utilizzi delle risorse di cui ai punti precedenti, effettivamente attivati in ciascun esercizio, sono preventivamente ed annualmente contrattati, tenendo conto dell'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate ex art. 68 C.C.N.L. 21-5-2018.

4. Gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al punto precedente, poiché appostati a titolo di preventivo/programmazione dell'utilizzo delle risorse, debbono essere intesi soggetti a variazioni dipendenti dagli effetti delle dinamiche retributive (es. assunzioni, cessazioni, aspettative, ecc.).

5. L'importo destinato alla produttività e al miglioramento dei servizi si individua come differenza fra il totale del fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati.

6. Poiché il fondo risorse decentrate richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso



che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per la produttività ed il miglioramento dei servizi sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la verifica a consuntivo del fondo risorse decentrate, che terrà conto anche delle eventuali rettifiche da apportare in conseguenza dell'applicazione in via definitiva delle vigenti normative incidenti sulla misura del trattamento incentivante.

Articolo 7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Unioncamere Toscana promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance.
2. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance di Unioncamere Toscana sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.
3. Le risorse destinate annualmente ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono attribuite ai lavoratori cui si applica il presente contratto solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione, definito nel "Sistema di misurazione e della valutazione delle performance", sulla base della "Metodologia per la misurazione e la valutazione delle performance del personale non dirigente dell'Unione regionale delle Camere di Commercio della Toscana", secondo quanto approvato dalla Giunta dell'Ente.
4. Il compenso destinato all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi è correlato sia alla valutazione delle performance individuali che alla valutazione della performance organizzativa, in coerenza con quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione vigente. La valutazione della performance individuale è effettuata in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di servizio e al contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, nonché ai comportamenti organizzativi dimostrati. La valutazione della performance organizzativa è effettuata in relazione ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi dell'Ente nel suo complesso e delle Unità organizzative singolarmente.
5. Per la scansione temporale e l'articolazione del processo di assegnazione dell'incentivazione della produttività, si rinvia alla "Metodologia per la misurazione e la valutazione delle performance del personale non dirigente dell'Unione regionale delle Camere di Commercio della Toscana".
6. Le risorse sono ripartite tra i dipendenti attraverso il prodotto del risultato ottenuto dal rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e la somma totale delle valutazioni massime (valore economico di un punto) con il punteggio ottenuto da ciascun dipendente. Tale prodotto fornirà la misura del compenso incentivante.
7. Il differente apporto partecipativo, ai fini della performance, sarà valutato sulla base del periodo di effettiva presenza in servizio, mediante un coefficiente determinato sulla base dei giorni di presenza / giorni lavorativi annuali.
8. Ai fini del calcolo di cui al precedente comma 8, sono considerati giorni di presenza:
 - giorni di ferie;



- giorni non lavorati come recupero di ore di maggior presenza o “banca ore”;
- permessi retribuiti per donazione di sangue (art. 1 Legge n. 584/1967);
- permessi retribuiti per donazione di midollo osseo (art. 5 n. 52/2001);
- assenze per infortuni sul lavoro e malattia per causa di servizio;
- congedi per maternità e paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 D.Lgs. n. 151/2001;
- congedi parentali di cui all’art. 32 comma 1 D.Lgs. n. 151/2001, per i primi 30 giorni.

9. Per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time si procederà alla decurtazione del compenso solamente per la parte correlata alla “performance - valutazione delle capacità – competenze” con esclusione degli obiettivi di ente, di unità ed individuali, in proporzione alla riduzione di orario stabilita.

10. In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mobilità verso altre pubbliche amministrazioni oppure di assunzione o di mobilità da altre pubbliche amministrazioni nel corso dell’anno, si procederà all’erogazione del compenso incentivante se il dipendente avrà prestato servizio per almeno 30 giorni presso Unioncamere Toscana durante l’anno di riferimento e l’importo sarà proporzionato al periodo di effettivo servizio.

Articolo 8

Definizione dei casi, condizioni e criteri e modalità per la determinazione e corresponsione ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo dei trattamenti accessori connessi a programmi o progetti di produttività

1. In applicazione dell’art. 2, comma 6, del C.C.N.L. 14-9-2000, i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo partecipano alle erogazione delle somme di cui al fondo risorse decentrate, alle stesse condizioni previste per i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.
2. Il compenso incentivante la produttività sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano partecipato effettivamente per almeno sei mesi al programma o progetto nell’anno solare oggetto di valutazione.

Articolo 9

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. All’interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l’acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 5.
3. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 67 C.C.N.L. 21-5-2018.
4. Gli oneri di cui al comma 3 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del



requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

8. Per accedere alla progressione economica nella posizione successiva a quella in godimento occorre aver conseguito, nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, una valutazione media che sia pari o superiore ai seguenti punteggi minimi, adeguatamente differenziati in relazione alle diverse categorie di appartenenza:

- a) categoria A, valutazione pari o superiore a 70 punti;
- b) categoria B, valutazione pari o superiore a 75 punti;
- c) categoria C, valutazione pari o superiore a 80 punti;
- d) categoria D, valutazione pari o superiore a 85 punti.

9. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione:

- a) alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
- b) all'esperienza maturata (capacità, abilità, comportamenti professionali, conoscenze) negli ambiti professionali di riferimento, valutata sulla base del punto b) della scheda allegata.

10. La valutazione complessiva prevede un punteggio massimo pari a 100 punti, ed è calcolata attribuendo peso pari all'80% alla valutazione di cui al punto a) del comma 9 e peso pari al 20% alla valutazione di cui al punto b) del comma 9.

11. L'attribuzione del punteggio in base alla scheda allegata dà luogo alla formazione di una graduatoria per ciascuna categoria.

12. Le progressioni sono attribuite, con provvedimento motivato del Segretario Generale, secondo l'ordine di graduatoria, in relazione all'entità delle disponibilità economiche destinate nell'apposito fondo, ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. j) dell'art. 68 C.C.N.L. 21-5-2018, ed annualmente contrattate.

13. In sede di contrattazione annuale è definita la consistenza del personale nel complesso e all'interno di ciascuna categoria, per individuare l'entità delle progressioni orizzontali per l'anno di riferimento. Le parti concordano che in sede di individuazione delle risorse da destinare alle progressioni economiche sarà seguito un criterio di equità e di attribuzione, se possibile, a tutte le categorie.

Articolo 10

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Unioncamere Toscana corrisponde una unica indennità correlata alle condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori.



2. L'indennità è determinata in € 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività di maneggio valori.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 C.C.N.L. 21-5-2018.

Articolo 11

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21-5-2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, l'ente riconosce una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, secondo le previsioni che seguono.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di specifiche responsabilità, le funzioni svolte e le responsabilità affidate debbono risultare formalmente assegnate con atto del Segretario Generale con cadenza, di norma, annuale, nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse del fondo risorse decentrate a tal fine destinate.
3. Gli incarichi affidati hanno, di norma, durata annuale; è consentito il rinnovo.
4. L'indennità è determinata in n. 3 livelli, con i seguenti importi annui:
 - Personale dipendente inquadrato in categoria B: € 1.000,00;
 - Personale dipendente inquadrato in categoria C: € 1.500,00;
 - Personale dipendente inquadrato in categoria D: € 2.000,00.
5. Le indennità attribuibili al personale formalmente incaricato sono individuate tenendo conto delle seguenti tipologie di responsabilità e di compiti affidati:
 - a) Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi della Legge n. 241/1990, caratterizzati da rilevante complessità.
 - b) Responsabilità di ufficio, in relazione alla particolare responsabilità di gruppo e all'attività di coordinamento di altri lavoratori, nonché all'importanza dei risultati da conseguire da parte dell'unità medesima.
 - c) Per i dipendenti di categoria C: responsabilità di uffici che richiedono:
 - approfondite conoscenze mono specialistiche ed esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
 - responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
 - complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
 - relazioni organizzative interne anche di natura negoziale;
 - relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse;
 - esercizio di funzioni di particolare abilità e competenza;
 - autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'ufficio;
 - particolare attenzione alle scadenze, per quanto concerne i contratti necessari al funzionamento e alla regolarità dell'ente, nonché gli adempimenti inerenti il personale e gli enti pubblici.
6. L'indennità è unica, anche qualora sussistano più casistiche fra quelle elencate al comma 5.



Articolo 12

Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Le parti si riservano di approfondire la tematica.

Articolo 13

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, C.C.N.L. 21-5-2018

Ai sensi dell'art. 53, C.C.N.L. 21-5-2018:

- Comma 2: Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
- Comma 8: In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%.

Le parti concordano di elevare il contingente ex art. 53 comma 2 al 35%, in presenza delle seguenti situazioni familiari:

- dipendenti portatori di handicap od in particolari condizioni psicofisiche;
- familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- genitori con figli minori in relazione al loro numero.

Articolo 14

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

L'orario di lavoro normale è stabilito in 36 ore settimanali così articolato:

	Mattina		Pomeriggio	
Lunedì	08:00	14:00	-	-
Martedì	08:00	14:00	-	-
Mercoledì	08:00	13:30	14:00	17:30
Giovedì	08:00	13:30	14:00	17:30
Venerdì	08:00	14:00	-	-

Al fine di consentire una maggiore elasticità nell'erogazione dei servizi, e per il migliore espletamento delle mansioni affidate a ciascuno, si prevede la seguente flessibilità oraria:

- Giorni di lunedì, martedì e venerdì:
 - Flessibilità in entrata: è consentita l'entrata nella fascia compresa fra le ore 07:30 e le ore 09:00
 - Flessibilità in uscita: è consentita l'uscita fin dalle ore 13:00
- Giorni di mercoledì e giovedì:
 - Mattina:
 - Flessibilità in entrata: è consentita l'entrata nella fascia compresa fra le ore 07:30 e le ore 09:00
 - Flessibilità in uscita: è consentita l'uscita fin dalle ore 13:00



- Pomeriggio:
 - Flessibilità in entrata: è consentita l'entrata nella fascia compresa fra le 13:30 (in caso di uscita alle ore 13:00) e le ore 14:30
 - Flessibilità in uscita: è consentita l'uscita fin dalle ore 16:00; è consentita la permanenza in servizio fino alle ore 19:00

Per effetto di quanto sopra, è prevista la presenza obbligatoria del personale nelle fasce orarie comprese fra:

- le ore 09:00 e le ore 13:00 di tutti i giorni;
- le ore 14:30 e le ore 16:00 nei giorni di mercoledì e giovedì.

Per esigenze di servizio, nonché per il recupero dell'orario di lavoro in conseguenza dell'utilizzo della flessibilità, il dipendente potrà permanere in servizio anche nei pomeriggi dei giorni di lunedì, martedì e venerdì, comunque non oltre le ore 19:00.

Rimane ferma la vigente disciplina ex art. 26 C.C.N.L. 21-5-2018 in tema di pause.

Per specifiche esigenze di carattere personale e familiare legate al coniuge o ai parenti entro il 1° grado, su richiesta motivata del dipendente può essere autorizzata dal Segretario Generale una maggiore flessibilità quotidiana in entrata e/o in uscita per ulteriori 30 minuti.

L'eventuale scambio dei due rientri pomeridiani con un altro giorno della settimana deve essere autorizzato dal Segretario Generale.

In caso di entrata effettuata dopo le ore 09:06 al mattino e dopo le ore 14:36 al pomeriggio, nonché di uscita effettuata prima delle ore 13:00 del mattino e delle ore 16:00 del pomeriggio, il dipendente provvederà a richiedere apposito permesso breve per la relativa durata del ritardo e dell'anticipo.

Articolo 15

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti si riservano di approfondire la tematica.

Articolo 16

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. I criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e per la gradazione della retribuzione di posizione, nonché le modalità per il conferimento dei relativi incarichi sono stabiliti in apposito regolamento.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Segretario Generale sulla base di criteri e procedure predeterminate.
3. La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è effettuata sulla base dei criteri previsti dal sistema per la misurazione e la valutazione della performance del personale non dirigente di Unioncamere Toscana, come approvato con apposita delibera della Giunta dell'ente.
4. Gli esiti positivi di tale valutazione danno titolo alla corresponsione della retribuzione di



risultato, in misura proporzionale al punteggio conseguito. In particolare, la complessiva somma annualmente destinata dall'ente al finanziamento della retribuzione di risultato sarà divisa tra i vari titolari di posizione organizzativa in misura proporzionale al punteggio conseguito da ciascuno.

5. La retribuzione di risultato è erogata contemporaneamente alla corresponsione dei premi per la performance organizzativa e individuale previsti per il restante personale.

Art. 17

Fruizione del congedo parentale ex art. 32 D.Lgs. n. 151/2001

Ai fini della fruizione frazionata dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, la durata della giornata lavorativa è convenzionalmente stabilita in 7 ore e 12 minuti.

Articolo 18

Interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto integrativo possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.
2. In particolare, qualora emergano controversie sull'applicazione di clausole la cui interpretazione risulti oggettivamente dubbia, ciascuna parte può chiedere la convocazione di apposito incontro, indicando elementi di fatto e diritto su cui si basa l'istanza.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Articolo 19

Disposizioni finali

1. Unioncamere Toscana trasmette, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
2. Il presente contratto collettivo integrativo è pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale di Unioncamere Toscana, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.
3. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte da futuri C.C.N.L., fermo l'obbligo di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero sopravvenire.

Allegato 1

SCHEDA DI VALUTAZIONE	
Nome	
Cognome	
Unità Organizzativa	
Categoria di Inquadramento	
Posizione economica in godimento	
A) VALUTAZIONE MEDIA TRIENNIO PRECEDENTE L'ANNO DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (max 80 punti)	
	Punteggio
Ponderazione 80% (Le frazioni pari o superiori a 0,50 si arrotondano a unità superiore)	Max 80 punti
B) VALUTAZIONE ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO (max 20 punti)	
	Punteggio
Capacità	Max 5 punti
Abilità	Max 5 punti
Comportamenti professionali	Max 5 punti
Conoscenze	Max 5 punti
	Punteggio
VALUTAZIONE TOTALE	
Il Segretario Generale	Per ricevuta Il dipendente



