



COMUNE DI BAGNOLO DI PO

PROVINCIA DI ROVIGO

CAP 45022 – Piazza Marconi 159

Telefono 0425.704002 – Fax 0425.704424 – C.F. 82001890290 – P.I. 00562790295

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA ADEGUAMENTO NORMATIVO E PARTE ECONOMICA 2011

Il giorno trenta del mese di gennaio dell'anno **2012** - tra i Signori:

Dr.ssa Morena Casumaro -
Segretario Comunale di Bagnolo di Po,
Presidente della Delegazione Trattante di
parte pubblica

e le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentata da:

Sig. Previato Stefano S.U.L.P.M.

Sig. Eriberto Tartari

CGIL FP

per la R.S.U.

Sig. Daniele Cadore

PREMESSO che le parti si sono incontrate per la definizione della preintesa sull'accordo decentrato integrativo per l'adeguamento del C.C.D.I. ex art. 65, comma 4, Dlgs 165/2001 e per il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto alle norme di cui ai vigenti contratti nazionali in data 21.12.2011, previa convocazione del Presidente prot. n. 9206 del 12.12.2011, e sono addivenuti all'accordo per il contratto integrativo decentrato 2011;

DATO ATTO che occorre procedere alla sottoscrizione dell' "Accordo decentrato integrativo" definitivo per l'adeguamento del C.C.D.I. come sopra citato e per il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo del personale per l'anno **2011**;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 12.01.2012, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si autorizza il componente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato di cui trattasi nel testo della pre-intesa ivi allegato per formarne parte integrante e sostanziale;

PRESO atto che, a seguito della trasmissione della succitata pre-intesa, unitamente alla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del

22/01/2004, ha attestato che gli oneri della Contrattazione Decentrata Integrativa, così come impostati, sono compatibili con i vincoli di bilancio;

Sottoscrivono il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane (risorse decentrate)

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come risorse decentrate) vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dal presente articolo, fermo restando il rispetto delle disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono quantificate ed impegnate annualmente con apposita determinazione del competente Responsabile di Servizio dell'Ente, in applicazione dell'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 nonché nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa.
3. L'importo di cui al comma 2 è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro –nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.
4. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del C.C.N.L. dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001, art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000; art. 32, comma 6 del C.C.N.L. del 22.1.2004; art. 4, comma 2 del C.C.N.L. 2004/2005;

Ripartizione del fondo delle risorse decentrate

1. Le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per:
 - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 16 in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
 - c) il pagamento delle indennità di rischio, turni, reperibilità, maneggio valori ecc., secondo la disciplina prevista dai vigenti C.C.N.L.;



- d) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;
- e) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3 del C.C.N.L. del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro un valore annuo lordo massimo di € 2.500,00;
- f) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- g) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.
2. Le risorse c.d. stabili sono prioritariamente destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999; sono, altresì, destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL del 22.0.2004.
- Non sono da imputare al fondo in parola bensì da finanziare con mezzi di bilancio le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Criteria per la progressione economica all'interno della categoria

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del C.C.N.L. del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo delle risorse decentrate (c.d. risorse stabili).
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in oggetto nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.
3. Infine, gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti, gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
4. Le parti danno atto che:
 - 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste



nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nei C.C.N.L. vigenti nel tempo;
 - 3) fatte salve le disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa, in caso di progressione "di carriera" (fra categorie), al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - 4) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'Amministrazione di provenienza.

5. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- **le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti ed a valere sull'apposito fondo stanziato dall'Ente, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione all'anno di riferimento ed ai due anni precedenti;**
- **la progressione economica è attribuita ai dipendenti dell'Ente che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al triennio) in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento;**
- a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

6. Le procedure selettive sono espletate entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, nel rispetto dei tempi previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dall'adozione del provvedimento di approvazione della selezione.

7. Entro i termini di cui al comma 6, il Responsabile di ciascun Servizio, o l'Organismo indipendente di valutazione relativamente ai dipendenti Responsabili di Servizio, procede alla valutazione finale per l'anno di riferimento, in base al Sistema dell'Ente, e verifica il punteggio complessivo conseguito per il triennio da ciascun lavoratore.

8. Per poter partecipare alle procedure selettive formalmente avviate dopo la stipula del C.C.N.L. del 11.04.2008 i lavoratori devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Criteri per la ripartizione del fondo relativo all'organizzazione del lavoro

1. Per "fondo di organizzazione del lavoro" si intendono le risorse destinate a:

- finanziare istituti a dinamica contrattuale predefinita (turni, reperibilità, maneggio valori ecc.) che continuano a essere disciplinati dai C.C.N.L. in vigore;
- compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, secondo quanto previsto nella seguente lettera b);

- compensare situazioni lavorative di rischio o disagiate, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, potenziali pregiudizi per la salute o per il normale svolgimento delle relazioni sociali, secondo quanto previsto nella seguente lettera a).

a) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

da € 214,85	a € 4.303,64 medi mensili:	€ 0,52
da € 4.303,65	a € 10.759,35 medi mensili:	€ 0,77
da € 10.759,36	a € 21.518,69 medi mensili:	€ 1,03
da € 21.518,70	a € 43.037,90 medi mensili:	€ 1,29
oltre € 43.037,90	medi mensili:	€ 1,55

Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.

L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

b) INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' E INDENNITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

- art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999

Per i dipendenti cui sono stati attribuiti con atto formale compiti che comportano le specifiche posizioni di responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del C.C.N.L. 2002/2005, è prevista un' indennità nella misura massima di €. 2.500,00 annui lordi.

Le specifiche responsabilità riguardano lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento, fino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale, di competenza del Responsabile del Servizio ovvero compiti ritenuti di particolare specificità.

Presupposti per l'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità sono:

- valutazione annuale positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'Ente, riferita all'anno precedente.
- specificità dei compiti e/o dei procedimenti assegnati. Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i Procedimento/i o Compito/i.

Parametri di valutazione del peso della specificità dei procedimenti o dei compiti:

Punteggio massimo attribuibile: punti 15

1. Complessità normativa del/i Procedimento/i o del/i Compito/i – Difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi : Punti: 1, 2 o 3;

2. Implicazioni del/i Procedimento/i o Compito/i assegnato/i con le funzioni di altri Uffici o Aree – Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punti: 1, 2 o 3;
3. Autonomia del/i Procedimento/i o del/i Compito/i da altri Procedimenti o Compiti assegnati a diverso personale: Punti: 1, 2 o 3;
4. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza: Punti: 1, 2 o 3;
5. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli amministratori e con la Direzione Generale: Punti: 1, 2 o 3.

Si ritiene Specifico il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 8 punti.

Oltre detta soglia le misure di indennità da attribuirsi sono diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità:

-punti 8	€ 800,00
-punti 9	€ 900,00
-punti 10	€ 1032,00
-punti 11	€ 1200,00
-punti 12	€ 1300,00
-punti 13	€ 1500,00
-punti 14	€ 2000,00
-punti 15	€ 2500,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità specifiche diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Per la corresponsione e l'applicazione delle suddette indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale, previa valutazione e idonea certificazione attestante l'effettivo esercizio, in termini positivi, di tali compiti professionali.

Entro il 15 gennaio di ciascun anno – ciascun Responsabile di Servizio è tenuto a comunicare al competente Servizio Personale dell'Ente gli incarichi formalmente attribuiti al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta in proposito.

-art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi.

Presupposto necessario per l'assegnazione di incarichi di responsabilità è una valutazione annuale positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'Ente.

Entro il 15 gennaio di ciascun anno – ciascun Responsabile di Servizio è tenuto a comunicare al competente Servizio Personale dell'Ente gli incarichi formalmente attribuiti al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta in proposito.

c) INDENNITA' DI RISCHIO E DI DISAGIO

-L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

-L'indennità di disagio, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 2 lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, è corrisposta al personale della categoria B che offre prestazioni lavorative comprendenti lo svolgimento di attività particolarmente disagiate e/o un'articolazione dell'orario di lavoro comportante condizioni di particolare disagio.

In particolare vengono riconosciute particolarmente disagiate le attività:

- del personale addetto al cimitero per l'orario di lavoro flessibile particolarmente disagiato in ragione dell'imprevedibilità degli eventi.
- del Personale operaio con funzioni anche di ausilio ai servizi cimiteriali ed avente orario di lavoro flessibile particolarmente disagiato in ragione dell'imprevedibilità degli eventi e della discontinuità nello svolgimento delle diverse mansioni.
- del Personale di cat. B avente anche funzioni di supporto al messo notificatore in caso di urgenza, per il disagio derivante dalla discontinuità nello svolgimento delle diverse mansioni.
- del personale operaio avente anche mansioni di autista scuolabus con orario di lavoro articolato in più fasce, anche nel periodo estivo (centri estivi).

E' determinata in complessivi € 30,00 mensili.

Le predette indennità verranno riconosciute unitamente allo stipendio, con cadenza mensile, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il 15 gennaio di ciascun anno – ciascun Responsabile di Servizio è tenuto a comunicare al competente Servizio Personale dell'Ente le posizioni lavorative attribuite al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le condizioni di particolare disagio sopra definite; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta in proposito.



**Criteri per il riconoscimento di incentivi destinati a compensare
la performance individuale**

1. L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi stabiliti nel Piano Risorse e Obiettivi (P.R.O.), di cui il Piano della Performance è parte integrante, o in altri atti programmatici dell'Amministrazione - dai quali obiettivi i Responsabili di Servizio fanno discendere obiettivi individuali o di gruppo raggiungibili, da assegnare al personale coinvolto - ed è riconosciuta in relazione ai risultati rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.
2. Al finanziamento dei compensi in oggetto si destina annualmente una quota delle risorse stabili oltre alle eventuali risorse variabili, ove stanziata a tal fine dall'Amministrazione per il singolo esercizio (art. 15, comma 2 e comma 5, C.C.N.L. 1.4.1999).
3. Entro venti giorni dall'approvazione del P.R.O., ciascun Responsabile di Servizio provvede a comunicare a ciascun singolo dipendente (ovvero a più dipendenti in caso di costituzione di gruppi di lavoro "finalizzati") gli obiettivi annuali assegnatigli.
4. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, nel rispetto dei tempi previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, ciascun Responsabile, utilizzando la scheda di valutazione prevista dall'apposita disciplina dell'Ente, provvede a valutare il personale dipendente appartenente al proprio Servizio e a darne comunicazione al personale stesso.
5. Le parti concordano che i compensi per produttività, in quanto correlati all'accertato raggiungimento di incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, possono essere erogati anche in misura non proporzionata all'orario di lavoro (pieno o parziale) del personale interessato (cfr. art. 6, comma 10 C.C.N.L. 14.9.2000).

DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE ANNO 2011

Per l'anno 2011 la costituzione del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività è stata effettuata con determinazione del Responsabile dei servizi finanziari n. 229 del 07.12.2011 e risulta pari ad € 29.667,24, come da prospetto ivi allegato, e viene destinata la quota di € 7.602,58 come segue:

- € 7.300,00 a conferma delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) DEL C.C.N.L. 1.4.99, nel rispetto di quanto stabilito all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 141/2011, di modifica del D.Lgs. 150/2009, a termini del quale la previsione dell'art. 31, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 si applica a partire dalla tornata di contrattazione successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009
- € 302,58 per produttività collettiva da attribuire da parte dei responsabili di area sulla base della valutazione di cui al sistema approvato con delib. di G.C. n. 36 del 26.5.2011 e modificato con deliber. di G.C. n. 67 del 06.10.2011 nonchè degli obiettivi generali e specifici contenuti nelle scelte programmatiche di bilancio, e nel PEG, di cui il Piano della Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 70 del 16/11/2011 è parte integrante.



Letto, firmato e sottoscritto.

per Il Comune di Bagnolo di Po

Dr.ssa Morena Casumaro

Morena Casumaro



per le OO.SS.

Sig. Erierto Tartari

Sig. Stefano Previato

Sig. Daniele Cadore

FPC/IL
Erierto Tartari
Stefano Previato

Daniele Cadore

CD

PC

NOTA A VERBALE

PUR SOTTOSCRIVENDO L'ACCORDO, SI
CONFERMA IL GIUDIZIO NEGATIVO ESPRESSO
A TUTTI I LIVELLI, SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE
PERMANENTE.

IL SEGRETARIO FPCGIL ADUIGO

E. U. Fel

21.12.2011

CD

af

me

