

## CONTRATTO INTEGRATIVO 2018

IN APPLICAZIONE DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016-2018

Il Addì 20/11/2018 presso la sede dell'Ente Parco Nazionale del Circeo, in Sabaudia, Via Carlo Alberto 188, si sono riunite a seguito di regolare convocazione inviata alle OO.SS. firmatarie del CCNL al personale di comparto Funzioni Centrali 2016-2018

Per l'Ente Parco Nazionale del Circeo

Il dott. Paolo Cassola, Direttore dell'Ente Parco

Per le OO.SS.

CISL FP            Andrea Ladogana

FP CGIL           Vittorio Simeone

Per le RSU aziendale

Rag. Antonella Martire

Dott. Daniele Guarneri

### PREMESSA

Vista la nota di convocazione del 19/11/2018 n. 10529, con la quale sono state regolarmente convocate le OO.SS., alla prima riunione per definire l'accordo integrativo di Ente per l'anno 2018;

I presenti prendono atto di quanto segue:

- 1        della regolarità delle convocazioni;
- 2        che il sistema delle relazioni sindacali dell'Ente si uniforma a quanto previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 (CCNL 1998/2001), con le modifiche ed integrazioni previste nel Titolo II del CCNL del 9 ottobre 2003 (CCNL 2002/2005), con le ulteriori modifiche riportate nel CCNL 2006/2009 ed, infine, con quanto disposto con il D.lgs150/09 integrato con il patto tra Governo e Sindacati di 4 febbraio 2010 e successivamente modificato e integrato dal D.lgs 75 del 25/05/2017 e secondo il CCNL al personale di comparto Funzioni Centrali 2016-2018.

Le parti convengono di procedere alla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo integrativo di Ente per l'anno 2018.

*\*importo modificato rispetto all'ipotesi di contratto Integrativo per l'incremento previsto (art.76 comma 3 lett. g)*

## **Art.1**

### **Prorogatio**

Le parti confermano quanto già concordato nei contratti integrativi sottoscritti e certificati per quanto agli istituti normativi fatto salvo quanto di seguito concordato.

## **Art.2**

### **Durata e ambito di applicazione.**

- 1 il presente contratto ha decorrenza 01 gennaio 2018 – 31 dicembre 2018 e si applica al personale delle Arre A,B; C, in servizio presso L'ente a tempo indeterminato.
- 2 Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01 gennaio 2018 salvo la diversa previsione contenuta in specifiche norme dell'accordo medesimo. Tali effetti perdurano fino alla stipula del successivo Contratto Integrativo.
- 3 L'individuazione delle risorse economiche è determinata con cadenza annuale.

## **Art. 3**

### **Costituzione del fondo per il salario accessorio**

E' costituito il fondo per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2018; in tale fondo ai sensi dell'art. 76 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018 confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 per euro 35.254,76, incrementato dal 01.01.2018 pari allo 0,49% monte salari 2015 (art.76 comma 3 lett. g) di euro 983,53. L'ammontare del fondo per il salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2018 è di € 36.238,29.

## **Art. 4**

### **Utilizzo del fondo per il salario accessorio**

- |          |   |                    |
|----------|---|--------------------|
| <b>A</b> | per il finanziamento dell'indennità di Ente:  | <b>€ 8.810,56</b>  |
| <b>B</b> | per 3 progressioni, già in essere dal 01/01/2017, da B1 a B2, 1 progressione da B2 a B3, 1 progressione da C3 a C4:   | <b>€ 7.555,73*</b> |
| <b>C</b> | per il solo personale B3, ex art. 77 lett. d) CCNL Funzioni Centrali 12/02/2018, impegnato nell'ufficio tecnico per le particolari obiettive condizioni di disagio e responsabilità in cui opera per la mole di carico di lavoro arretrato e corrente, in relazione alle mansioni effettivamente svolte, nelle misure che seguono : |                    |
|          | - 80% dell'ultimo incremento contrattuale al 01/01/2009, previsto dal CCNL 2008-2009 per la posizione C1  | <b>€ 784,056</b>   |
| <b>D</b> | Accantonamento annuale TFR indennità di ente (art.35 c.4 CCNL 2006-2009):   | <b>€ 747,86</b>    |

*\*Importo modificato rispetto l'ipotesi di contratto sottoscritta il 20 novembre 2018 a seguito della verifica dei costi*

E per l'attribuzione di indennità di disagio e rischio (ai sensi di quanto previsto all'art.77 lett.c) del CCNL Funzioni Centrali 12.02.2018): € 3.840,00

I valori delle indennità vengono determinati per ciascuna delle figure professionali/mansioni riportate nella sottostante tabella e meglio esplicitate al successivo art.5, in relazione al grado di professionalità delle mansioni realmente svolte e all'effettiva presenza in servizio

Cassa e maneggio valori	€ 720,00
Specifica professionalità	€ 2.520,00
Disagio Ufficio tecnico apertura al pubblico	€ 600,00

F Produttività collettiva: € 7.246,04\*

G Produttività individuale: € 7.246,04\*

Qualora ci siano mancate corresponsioni per gli istituti B, C, E, le risorse non destinate confluiranno negli istituti F e G.

#### Art. 5

##### Indennità di professionalità, disagio e rischio (annualmente stabilite)

Si istituisce l'indennità di *cassa e maneggio* valori, buoni pasto e buoni carburante di € 60,00 e sarà corrisposta per 12 mensilità.

Si istituisce l'indennità di *specifico professionalità*, Intesa come attività diversa dall'ambito del settore/servizio per cui inquadrato il dipendente, che richiede una certa esperienza e necessitante in quanto non prevista figura professionale idonea nella pianta organica. Da distinguersi da quanto previsto per l'indennità da posizione organizzativa (di cui all'art.16 del CCNL 01/10/2007), e sarà corrisposta per 12 mensilità. In particolare, nel contesto attuale dell'Ente, si individua quale *specifico professionalità*:

- addetto alla cura e aggiornamento degli aspetti informatici;
- addetto alla gestione contabile e bilancio;
- addetto dell'ufficio tecnico anche nell'ambito del contenzioso su abusivismo edilizio;

Per tali figure sarà corrisposta un'indennità di € 70,00

Considerato il disagio derivante dall'apertura al pubblico dell'ufficio tecnico, si istituisce una *specifico indennità di Disagio Ufficio tecnico apertura al pubblico* definita in €50,00 corrisposta per 12 mensilità

La decorrenza delle predette indennità è dal 01 gennaio 2018

#### Art. 7

##### Utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale

Di seguito si riporta quanto già disposto nel Contratto Integrativo di Ente 2010-2012 a riguardo i criteri per l'erogazione dei compensi e delle indennità, che sono i seguenti:

##### Compenso per la performance organizzativa (50 % del fondo disponibile)

Il processo di strutturazione/organizzazione in corso all'Ente, esteso a tutto il personale, si collega ad un salario accessorio per il miglioramento dei servizi che va a premiare i percorsi di crescita professionale che vengono a prodursi nelle varie aree.

Il salario accessorio per il miglioramento dei servizi viene erogato sulla base dei seguenti parametri:

- Obiettivi (vedasi art.8);
- Area di appartenenza;
- Presenze.

In riferimento al raggiungimento degli Obiettivi, si terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura nel suo complesso.

La misura del trattamento individuale sarà inoltre rapportata alle presenze effettive, secondo i seguenti parametri per ciascuna Area di appartenenza:

Area "A" parametro 100 (non sono presenti dipendenti di area A in pianta organica);

Area "B" parametro 110;

Area "C" parametro 120.

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PER MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (Esempio)

QUALIFICA	Parametro	N. DIPENDENTI
Area "A"	100	0
Area "B"	110	5
Area "C"	120	1

*Esempio di calcolo (non riferito alle voci reali):*

*Fondo disponibile (50% del Fondo totale): 25.000,00 €*

*Sommatoria dei parametri = (120\*1) + (110\*5) = 670*

*Valore unitario del parametro = 25.000,00/670 = 37,31*

*Indennità da erogarsi a un dipendente di Area "B" = 37,31\*110\*parametro presenza\*Obiettivi raggiunti (%) = Tot erogazione.*

Le somme stanziare per le singole aree saranno suddivise per i giorni totali di effettiva presenza dei dipendenti appartenenti alle singole aree ed il coefficiente ottenuto moltiplicato per i giorni di presenza di ogni singolo lavoratore.

Ai fini della corresponsione del predetto compenso sono da considerarsi effettiva presenza, oltre ai giorni di lavoro ordinario, solo ed esclusivamente i seguenti punti previsti dalla normativa:

- ai sensi dell'art. 49. co. 2, del D.P.R. n. 266/87, i giorni di godimento di riposo compensativo in quanto sostitutivi di prestazioni già effettuate;
- ai sensi del vigente CCNL, i periodi di malattia superiore a 15 giorni, quelli per ricovero ospedaliero e per convalescenza post ricovero, nei primi 9 mesi di assenza;

- i permessi retribuiti previsti dal CCNL (particolari motivi personali e familiari, visite mediche specialistiche, ecc.)
- ai sensi del vigente CCNL, le assenze per astensione per maternità per la sola parte obbligatoria.
- i permessi della Legge 104, ai sensi della normativa vigente e secondo quanto specificato al punto 2 della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 0034175 del 17/07/2008

#### **Compenso per la performance individuale (50 % del fondo disponibile)**

La produttività individuale è determinata sulla base della valutazione della prestazione individuale. La valutazione individuale verrà effettuata dal Direttore, in base a metodologie, indicatori e schede individuali diversificate (Allegato 6 e 7 del C.I. 2010-2012 cui si rimanda) e deve servire ad apprezzare e quindi incentivare gli apporti individuali offerti da ciascun dipendente coinvolto nel processo di generale raggiungimento degli obiettivi fissati, secondo i seguenti parametri:

Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio medio della scheda e in relazione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi, ..) e differenziato per area di appartenenza. Al punteggio finale della scheda individuale si applicheranno i seguenti coefficienti di parametrizzazione:

Punteggio finale da 0 a 23	Parametro valutazione 0%
Punteggio finale da 24 a 27	Parametro valutazione 50%
Punteggio finale da 28 a 32	Parametro valutazione 60%
Punteggio finale da 33 a 37	Parametro valutazione 80%
Punteggio finale da 38 a 42	Parametro valutazione 90%
Punteggio finale da 43 a 48	Parametro valutazione 100%

Il Direttore dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione. A questo fine, la metodologia di valutazione prevede colloqui individuali e/o di gruppo all'inizio, in una fase intermedia nonché alla fine del periodo oggetto di valutazione. Il valutato dovrà sottoscrivere la scheda per presa visione annotandovi eventuali osservazioni.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa e individuale è effettuato dal Direttore entro il mese di gennaio e i compensi saranno corrisposti entro il mese di marzo.

Le eventuali controversie derivanti dalla valutazione della prestazione individuale sono demandate ad una concertazione da verbalizzare ed effettuare tra il dipendente interessato e il Direttore cui spetta, comunque, prendere la decisione finale.

#### **Art.8**

##### **Obiettivi per la valutazione della performance organizzativa**

Di seguito si riportano gli obiettivi, per come riferiti nel Piano della Performance, sui quali verrà effettuata la valutazione dei dipendenti riguardante la performance organizzativa.

<b>Criteria e indirizzi strategici</b>
Garantire un buon livello di risposta all'utenza e di qualità dei servizi
Gestire le procedure per il completamento degli strumenti tecnici per la definitiva approvazione del sistema di pianificazione
Adeguare e migliorare la trasparenza dell'Ente
Favorire con azioni e progetti la tutela ambientale, il miglioramento della fruizione e la riqualificazione del territorio
Favorire la promozione e lo sviluppo di attività socio-economiche sostenibili sul territorio del parco collegate a finanziamenti Comunitari, nazionali e regionali

Gli obiettivi operativi saranno definiti dalla parte pubblica e portati al tavolo di contrattazione diventando parte integrante del presente Contratto Integrativo di Ente.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, si fa riferimento al CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016-2018 e alle norme di legge applicabili.

21 DIC. 2010

Il Direttore dell'Ente Parco:

*Dott. Paolo Cassola,*

Per le OO.SS. CISL FP

*Dott. Andrea Ladogana,*

FP CGIL

*Dott. Vittoria Simone*

le RSU aziendale

*Rag. Antonella Martire*

*Dott. Daniele Guarneri*

## IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'ANNO 2018

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Si prende atto di quanto riportato nella Circolare MEF n. 26 del 07/12/2016, scheda tematica G3 "In materia di contrattazione integrativa si confermano le indicazioni fornite nella scheda tematica 1.3 della circolare n. 12/2016".

Premesse:

- Convocazione del 19/11/2018 prot.PNC/DIR/2018/10529, con la quale sono state regolarmente convocate le OO.SS., per definire l'accordo integrativo di Ente per l'anno 2018;
- Sottoscrizione dalle parti partecipanti alla contrattazione della ipotesi di contratto integrativo in data 20/11/2018;

#### Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2018 (01/01/2018 – 31/12/2018)</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore dell'Ente Parco <i>Dott. Paolo Cassola</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP CGIL/FP UIL/PA CONFSAL/CONFSAL UNSA CISAL/FIALP CONFINTESA FP USB PI FLP CGS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP – <i>Andrea Ladogana</i> FP CGIL – <i>Vittorio Simeone</i></p> <p>RSU – Antonella Martire RSU - Daniele Guarneri</p>

<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del comparto Enti Pubblici Non Economici
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo del fondo di incentivazione e produttività
	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, è stato aggiornato (2014-2016) il 17/11/2014 e il 30/01/2015 è stata pubblicata la Relazione del Responsabile della Corruzione</li> </ul> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attraverso la pubblicazione integrale sul sito del Parco</li> </ul> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>E' stato approvato il piano della performance 2017/2019 con delibera del CD n. 21 del 19/10/2017</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

***1.1 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)***

- a) *Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

Si conferma quanto già concordato nei contratti integrativi sottoscritti e certificati;

## Risorse

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo e delle risorse umane e della produttività sono determinate per l'anno 2018 secondo le seguenti modalità:

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	<b>FONDO 2018</b>	<b>FONDO 2017</b>
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>		
<b>Risorse storiche</b>		
Risorse storiche consolidate	€25.449,47	€25.449,47
Indennità di ente	€ 8.818,56	€ 8.818,56
Quota TFR su indennità di Ente	€ 747,86	€ 747,86
<b>TOTALE</b>	<b>35.015,89</b>	<b>35.015,89</b>
<b>Incrementi contrattuali</b>		
art.25 c.2 ccnl 09/10/2003	€ 1.240,20	€ 1.240,20
art.5 comma 1 ccnl biennio economico 2004/05	€ 783,60	€ 783,60
Art.36 e 38 c.2 ccnl 01/10/2007	€ 962,40	€ 962,40
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>€ 38.002,09</b>	<b>€ 38.002,09</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
risparmi di gestione riferiti alle spese del personale		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>		
Decurtazione 10% art.67 co. 5 D.L. 112/2008 (convertito il L.133/2008)	€ 2.747,33	€ 2.747,33
<b>TOTALI DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	<b>€ 2.747,33</b>	<b>€ 2.747,33</b>
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 38.002,09	€ 38.002,09
Risorse variabili		
Decurtazioni	€ 2.747,33	€ 2.747,33
<b>TOTALE</b>	<b>€ 35.254,76</b>	<b>€ 35.254,76</b>
Incremento dal 01.01.2018 pari allo 0,49% monte salari 2015 (art.76 comma 3 lett. g)	983,53	
<b>TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>36.238,29</b>	

Il presente contratto ha decorrenza 01 gennaio 2018 – 31 dicembre 2018 e si applica al personale delle Aree A, B; C, dell'ente a tempo indeterminato.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01 gennaio 2018 salvo la diversa previsione contenuta in specifiche norme dell'accordo medesimo. Tali effetti perdurano fino alla stipula del successivo Contratto Integrativo.

L'individuazione delle risorse economiche è determinata con cadenza annuale.

- Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

- A per il finanziamento dell'indennità di Ente: € 8.818,56
- B per gli sviluppi economici avviati e conclusi nel 2017 quale quota a carico del fondo; € 7.555,73
- C per il solo personale B3, ex art. 77 lett. d) CCNL Funzioni Centrali 12/02/2018, impegnato nell'ufficio tecnico per le particolari obiettive condizioni di disagio e responsabilità in cui opera per la mole di carico di lavoro arretrato e corrente, in relazione alle mansioni effettivamente svolte, nelle misure che seguono :
- 80% dell'ultimo incremento contrattuale al 01/01/2009, previsto dal CCNL 2008-2009 per la posizione C1 € 784,056

- D Accantonamento annuale TFR indennità di ente (art.35 c.4 CCNL 2006-2009) : € 747,86
- E per l'attribuzione di indennità di disagio e rischio (ai sensi di quanto previsto all'art.77 lett.c) del CCNL Funzioni Centrali 12.02.2018) : € 3.840,00

I valori delle indennità vengono determinati per ciascuna delle figure professionali/mansioni riportate nella sottostante tabella in relazione al grado di professionalità delle mansioni realmente svolte e all'effettiva presenza in servizio

Cassa economale - maneggio valori	€ 720,00
Specifica professionalità	€ 2.520,00
Front office - Disagio Ufficio tecnico apertura al pubblico	€ 600,00

- F Produttività collettiva : € 7.246,04
- G Produttività individuale: € 7.246,04

#### Indennità di professionalità, disagio e rischio (annualmente stabilite)

Si istituisce l'indennità di *cassa economale - maneggio valori*, buoni pasto e buoni carburante di € 60,00 e sarà corrisposta per 12 mensilità.

Si istituisce l'indennità di *specifica professionalità*, Intesa come attività diversa dall'ambito del settore/servizio per cui inquadrato il dipendente, che richiede una certa esperienza e necessitante in quanto non prevista figura professionale idonea nella pianta organica. Da distinguersi da quanto previsto per l'indennità da posizione organizzativa (di cui all'art.16 del CCNL 01/10/2007), e sarà corrisposta per 12 mensilità. In particolare, nel contesto attuale dell'Ente, si individua quale specifica professionalità:

- addetto alla cura e aggiornamento degli aspetti informatici;
- addetto alla gestione contabile e bilancio;
- addetto dell'ufficio tecnico anche nell'ambito del contenzioso su abusivismo edilizio;

Per tali figure sarà corrisposta un'indennità di € 70,00

Considerato il disagio derivante dall'apertura al pubblico dell'ufficio tecnico, si istituisce una specifica indennità di *front office - Ufficio tecnico apertura al pubblico* definita in €50,00 corrisposta per 12 mensilità

La decorrenza delle predette indennità è dal 01 gennaio 2018

- b) *Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato

c) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;*

Pur considerando che le disposizioni in materia di contrattazione integrativa prevedono che del fondo della produttività del personale dipendente venga correlato al merito ed all'impegno in modo selettivo, poiché non sono stati fissati gli indirizzi e gli scopi da perseguire, i relativi criteri e piani di attività, si deve tener conto dell'impegno e lo sforzo assunto dai tutti dipendenti dell'Ente di cui 5 full time e 1 part time oltre alle loro proprie mansioni e competenze.

**Compenso per la performance organizzativa (50 % del fondo disponibile) € 7.246,04**

Il processo di strutturazione/organizzazione in corso all'Ente, esteso a tutto il personale, si collega ad un salario accessorio per il miglioramento dei servizi che va a premiare i percorsi di crescita professionale che vengono a prodursi nelle varie aree.

Il salario accessorio per il miglioramento dei servizi viene erogato sulla base dei seguenti parametri:

- Obiettivi (vedasi art.8);
- Area di appartenenza;
- Presenze.

In riferimento al raggiungimento degli Obiettivi, si terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura nel suo complesso. Di seguito si riportano gli obiettivi, per come riferiti nel Piano della Performance, sui quali verrà effettuata la valutazione dei dipendenti riguardante la performance organizzativa.

<b><i>Criteri e indirizzi strategici</i></b>
Garantire un buon livello di risposta all'utenza e di qualità dei servizi
Gestire le procedure per il completamento degli strumenti tecnici per la definitiva approvazione del sistema di pianificazione
Adeguare e migliorare la trasparenza dell'Ente
Favorire con azioni e progetti la tutela ambientale, il miglioramento della fruizione e la riqualificazione del territorio
Favorire la promozione e lo sviluppo di attività socio-economiche sostenibili sul territorio del parco collegate a finanziamenti Comunitari, nazionali e regionali

Gli obiettivi operativi saranno definiti dalla parte pubblica e portati al tavolo di contrattazione diventando parte integrante del presente Contratto Integrativo di Ente

La misura del trattamento individuale sarà inoltre rapportata alle presenze effettive, secondo i seguenti parametri per ciascuna Area di appartenenza:

- Area "A" parametro 100 (non sono presenti dipendenti di area A in pianta organica);
- Area "B" parametro 110;
- Area "C" parametro 120.

TABELLA SALARIO ACCESSORIO PER MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (Esempio)

QUALIFICA	Parametro	N. DIPENDENTI
Area "A"	100	0
Area "B"	110	5
Area "C"	120	1

*Esempio di calcolo (non riferito alle voci reali):*

*Fondo disponibile (50% del Fondo totale): 25.000,00 €*

*Sommatoria dei parametri = (120\*1) + (110\*5) = 670*

*Valore unitario del parametro = 25.000,00/670 = 37,31*

*Indennità da erogarsi a un dipendente di Area "B" = 37,31\*110\*parametro presenza\*Obiettivi raggiunti (%) = Tot erogazione.*

Le somme stanziare per le singole aree saranno suddivise per i giorni totali di effettiva presenza dei dipendenti appartenenti alle singole aree ed il coefficiente ottenuto moltiplicato per i giorni di presenza di ogni singolo lavoratore.

Non rilevano nel conteggio delle assenze i seguenti punti previsti dalla normativa:

- ai sensi dell'art. 49. co. 2, del D.P.R. n. 266/87, i giorni di godimento di riposo compensativo in quanto sostitutivi di prestazioni già effettuate;
- ai sensi del vigente CCNL, i periodi di malattia superiore a 15 giorni, quelli per ricovero ospedaliero e per convalescenza post ricovero, nei primi 9 mesi di assenza;
- ai sensi del vigente CCNL, le assenze per astensione per maternità per la sola parte obbligatoria.
- i permessi della Legge 104, ai sensi della normativa vigente e secondo quanto specificato al punto 2 della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 0034175 del 17/07/2008

#### **Compenso per la performance individuale (50 % del fondo disponibile) € 7.246,04**

La produttività individuale è determinata sulla base della valutazione della prestazione individuale. La valutazione individuale verrà effettuata dal Direttore, in base a metodologie, indicatori e schede individuali diversificate (Allegato 6 e 7 del C.I. 2010-2012 cui si rimanda) e deve servire ad apprezzare e quindi incentivare gli apporti individuali offerti da ciascun dipendente coinvolto nel processo di generale raggiungimento degli obiettivi fissati, secondo i seguenti parametri:

Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio medio della scheda e in relazione all'effettivo servizio prestato (part-time, aspettative, congedi, ..) e differenziato per area di appartenenza. Al punteggio finale della scheda individuale si applicheranno i seguenti coefficienti di parametrizzazione:

Punteggio finale da 0 a 23                      Parametro valutazione    0%

Punteggio finale da 24 a 27	Parametro valutazione 50%
Punteggio finale da 28 a 32	Parametro valutazione 60%
Punteggio finale da 33 a 37	Parametro valutazione 80%
Punteggio finale da 38 a 42	Parametro valutazione 90%
Punteggio finale da 43 a 48	Parametro valutazione 100%

Il Direttore dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione. A questo fine, la metodologia di valutazione prevede colloqui individuali e/o di gruppo all'inizio, in una fase intermedia nonché alla fine del periodo oggetto di valutazione. Il valutato dovrà sottoscrivere la scheda per presa visione annotandovi eventuali osservazioni.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa e individuale è effettuato dal Direttore entro il mese di gennaio e i compensi saranno corrisposti entro il mese di marzo.

Le eventuali controversie derivanti dalla valutazione della prestazione individuale sono demandate ad una concertazione da verbalizzare ed effettuare tra il dipendente interessato e il Direttore cui spetta, comunque, prendere la decisione finale.

*d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);*

Nel 2017 sono state avviate e concluse le procedure per le progressioni economiche secondo le modalità definite agli art.10-11-12 del C.I. Ente 2010-2012: 3 progressioni da B1 a B2, 1 progressione da B2 a B3, 1 progressione da C3 a C4

Non sono previste progressioni orizzontali nel 2018.

*e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

La contrattazione 2018 è tesa a mettere in atto quanto già concordato nei precedenti verbali di accordo del contratto integrativo di Ente mantenendo valide le necessità emerse durante l'attività gestionale ed organizzativa dell'Ente alla luce del perdurare di una situazione di carenza del personale che porta ad un intenso e "impegnativo" utilizzo dello stesso al fine di garantire l'attività dell'Ente.

*f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

=====

Contratto collettivo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018

**Schema di relazione tecnico-finanziaria**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo unico di Ente per i trattamenti accessori al personale dell'anno 2018 è stato costituito sulla base di quanto già certificato nel contratto integrativo 2010/2012 e successivi ed è formata da risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità essendo costituite da risorse storiche definite e consolidate nell'ambito delle precedenti contrattazioni comprendenti anche gli incrementi quantificati in sede dei successivi CCNL, da destinare alla produttività .

Le risorse stabili del fondo 2017 sono state incrementate di euro 983,53 per il 2018 pari allo 0,45% del monte salari risultante dal conto annuale 2015 al netto degli oneri previdenziali e IRAP;

*Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

**- Risorse storiche consolidate:**

La parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 ammontano a € 35.015,89

**- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
art.25 c.2 ccnl 09/10/2003	€ 1.240,20
art.5 comma 1 ccnl biennio economico 2004/05	€ 783,60
Art.36 e 38 c.2 ccnl 01/10/2007	€ 962,40

**- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:**

Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato

*Sezione II – Risorse variabili*

Non sono state accertate risorse variabili

*Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo*

Decurtazione del 10% di quanto costituito fino al 2004 ai sensi della L 133/2008 (D.lgs 112 poi convertito nella succitata legge: €2.747,33

*Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: € 35.254,76 certificate al 31/12/2017, incremento previsto dal 01.01.2018 pari allo 0,49% monte salari 2015 (art.76 comma 3 lett. g) €983,53 totale risorse fisse €36.238,29

#### TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3

Non sono state accertate risorse variabili

- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

Il totale del fondo sottoposto a certificazione è di complessivi €36.238,29

#### Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono temporaneamente allocate risorse esterne al fondo

### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sviluppi economici	7.555,73
<b>TOTALE</b>	<b>7.555,73</b>

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Indennità di ente	8.818,56
Indennità al personale non interessato agli sviluppi economici	784,06
Accantonamento annuale al TFR indennità di Ente	747,86
Indennità cassa - maneggio valori	720,00
Addetto alla cura e aggiornamento degli aspetti informatici	840,00
Addetto alla gestione contabile e bilancio	840,00
Addetto dell'ufficio tecnico anche nell'ambito del contenzioso su abusivismo edilizio	840,00
Indennità front office -Disagio Ufficio tecnico apertura al pubblico	600,00
Performance organizzativa	€ 7.246,04
Performance individuale	€ 7.246,04
<b>TOTALE</b>	<b>€28682,56</b>

#### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non pertinente

*Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1:

Voce non pertinente

*Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale*

- a. *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Le risorse stabili ammontano a € €36.238,29 le cui destinazioni di utilizzo hanno natura certa e continuativa. Come previsto dalla Circolare RGS n. 12 del 23/03/2016 – scheda tematica 1.3, a decorrere dal 1° gennaio 2018, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale superano il corrispondente importo determinato per l'anno 2017 per effetto dell'incremento previsto dal 01.01.2018 pari allo 0,49% monte salari 2015 (art.76 comma 3 lett. g) €983,53.

- b. *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;*

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e secondo le modalità regolamentate nel C.I.A. 2010/2012 e secondo quanto regolato nella presente ipotesi di accordo.

- c. *attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Nell'anno 2018 non sono previste procedure per le progressioni di carriera.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Differenza
Risorse stabili	€ 36.238,29	€ 35.254,76	983,53
Risorse variabili	0	0	0
Residui anni precedenti	0	0	0
Totale	€ 36.238,29	€ 35.254,76	983,53

Si rileva che la contrattazione integrativa dell'Ente Parco Nazionale del Circeo riguarda esclusivamente costituzione del fondo incentivazione e produttività (cap.di bilancio 2050),

## **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

*Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Ente Parco prevede che la somma relative al fondo per i trattamenti accessori, per il 2018 sia stata imputata sul capitolo di spesa precisamente il cap.2050 "Fondo di incentivazione e produttività". Nel capitolo 2030 sono previsti gli oneri di diretta imputazione.

*Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

Il limite di spesa del Fondo per l'anno 2017 a consuntivo risulta rispettato. Non sono state certificate ulteriori economie con possibilità di utilizzo delle risorse da destinare ad incremento del fondo dell'anno 2018.

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Le somme trovano disponibilità finanziaria su:

- Capitolo di spesa 2050 "Fondo di incentivazione e produttività".
- Capitolo 2030 gli oneri di diretta imputazione.

**IL SISTEMA DI VALUTAZIONE**  
**INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

**1) Capacità operativa**

Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.

- a. Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati (punti 1).
- b. Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti ad esso relativi. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione (punti 2).
- c. Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate (punti 3).
- d. Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati, e risultati migliori (punti 4).

**2) Iniziativa**

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

- a. Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne (punti 1).
- b. Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni (punti 2).
- c. Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità (punti 3).
- d. Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi (punti 4).

**3) Organizzazione del proprio lavoro**

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

- a. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività (punti 1).
- b. Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi (punti 2).
- c. Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard (punti 3).
- d. Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste (punti 4).

**4) Disponibilità ai rapporti con gli utenti**

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

- a. Dimostra scarsa propensione a comprendere le necessità degli altri e ad entrare in rapporto con loro (punti 1).
- b. E' disponibile nei confronti delle richieste altrui purchè esse siano ben precisate, ma non sempre riesce ad entrare in rapporto con gli interlocutori (punti 2).
- c. Interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni positive (punti 3).
- d. Entra sempre in comunicazione con gli interlocutori, ne comprende le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriate (punti 4).

**5) Capacità di adattamento operativo**

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità

- a. Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti (punti 1).
- b. Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni (punti 2).
- c. Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili (punti 3).
- d. Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità (punti 4).

## **6) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze**

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze

- a. Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto (punti 1).
- b. Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto (punti 2).
- c. E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte (punti 3).
- d. Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri (punti 4).

## **7) Soluzione dei problemi**

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

- a. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca (punti 1).
- b. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali (punti 2).
- c. Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili (punti 3).
- d. Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme (punti 4).

## **8) Predisposizione atti, documenti ed elaborati**

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

- a. Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari (punti 1).
- b. Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo (punti 2).
- c. Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati (punti 3).
- d. Elabora in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analiticità e sinteticità (punti 4).

## **9) Disponibilità ad attività non predeterminate**

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

- a. Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà (punti 1).

- b. Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni (punti 2).
- c. Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente (punti 3).
- d. Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte (punti 4).

#### 10) Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

- a. Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi (punti 1).
- b. Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali (punti 2).
- c. Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali (punti 3).
- d. Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali (punti 4).

#### 11) Organizzazione e gestione delle risorse.

Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse.

Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

- a. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori (punti 1).
- b. Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati (punti 2)
- c. Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti (punti 3).
- d. Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati (punti 4).

#### 12) Cooperazione e integrazione

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati

- a. Non instaura rapporti di lavoro costruttivi (punti 1).
- b. Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse (punti 2).
- c. Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi (punti 3).
- d. Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute (punti 4).

AREA B e C

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_ SCHEDA 1

	INDICATORI	ARTICOLAZIONE DEGLI INDICATORI (evidenziare con una x quello prescelto)				VALUTAZIONE IN LETTERE
		1	2	3	4	
1	Capacità operativa	1	2	3	4	
2	Iniziativa	1	2	3	4	
3	Organizzazione del proprio lavoro	1	2	3	4	
4	Disponibilità ai rapporti con gli utenti	1	2	3	4	
5	Capacità di adattamento operativo	1	2	3	4	
6	Aggiornamento e sviluppo proprie competenze	1	2	3	4	
7	Soluzione dei problemi	1	2	3	4	
8	Predisposizione atti, documenti ed elaborati	1	2	3	4	
9	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4	
10	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4	

11	Organizzazione e gestione delle risorse	1	2	3	4	
12	Cooperazione ed integrazione	1	2	3	4	
<p>VALUTAZIONE COMPLESSIVA: _____ ( _____ )</p> <p>VALUTAZIONE MEDIA: _____ ( _____ )</p>						