

**Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)
BOZZA 2 – Allegato alla Deliberazione nr. 44 del 19 luglio 2019**

**Art. 1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani (di seguito denominato anche Ente) e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, assunti ai sensi dell'art. 52 c. 3 del CCNL 21/05/2018, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Salvo quanto previsto dall'art. 2 comma 4 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 in merito al rinnovo tacito, la durata del presente contratto è triennale a valere, in analogia con quanto stabilito a livello nazionale, dal 01/01/2016.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti si rimanda alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine ultimo per il pagamento sarà il mese di maggio dell'anno successivo.
7. L'eventuale residuo del fondo straordinario rimane a carico del fondo.

**Art. 2
Relazioni sindacali**

1. Si garantiscono le forme di esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, come previsto dal vigente C.C.N.L. del 21/05/2018, e secondo il C.C.N.Q. sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017.

**Art. 3
Disciplina del lavoro straordinario (punto s art. 7 CCNL)**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018, come per i precedenti anni, il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta pari a €. 41.538,87.
2. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è confermato in 180 ore – come previsto dall'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. 1/4/1999, fermo restando il limite delle risorse previste.

**Art. 4
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (punto m art. 7 CCNL)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza (RSPP) e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, dando attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione tenuto conto delle specifiche condizioni di lavoro di ciascuna figura professionale.

**Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)
BOZZA 2 – Allegato alla Deliberazione nr. 44 del 19 luglio 2019**

- 3.** L'Ente s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4.** L'Ente assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5.** L'Ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 6.** L'Ente, assieme ai RLS, incontra le parti firmatarie del presente CCDI, almeno due volte l'anno per condividere le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
- 7.** Si conferma che ai sensi del d. lgs. 81/2008 i RLS sono n. quattro ai quali sono garantiti i permessi previsti dal decreto stesso, definiti con apposito Regolamento.

**Art. 5
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa (punti u - v - j art. 7 CCNL)**

- 1.** Ai sensi dell'art. 13 CCNL 21/05/2018, l'Ente costituisce le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato, per le quali si conferiscono annualmente gli incarichi di Posizione Organizzativa.
- 2.** In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo pari ad Euro 128.500,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
- 3.** Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro 13.200,00.
- 4.** Al netto della retribuzione di risultato, ne deriva la somma complessivamente destinabile al finanziamento alla retribuzione di posizione, pari a €. 101.200,00.
- 5.** L'importo della retribuzione di risultato sarà correlato all'eventuale distribuzione di incentivi per le funzioni tecniche previste dall'art. 113 del D. Lgs. 50/2016, previa approvazione dello specifico Regolamento.
- 6.** La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, espresso in centesimi – approvato nell'apposito Regolamento - con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse.
- 7.** La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizione Organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo sulle seguenti variabili:
 - a) Grado di conseguimento degli obiettivi (max punti 30/100);
 - b) Capacità di verifica e controllo delle procedure (max punti 10/100);
 - c) Miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle procedure (max punti 20/100);
 - d) Capacità di relazioni all'interno ed all'esterno della struttura (max punti 10/100);
 - e) Svolgimento delle attività formative (max punti 10/100);
 - f) Grado di coinvolgimento nei processi dell'ente e capacità propositive (max punti 20/100).
- 8.** Una valutazione inferiore alla sufficienza, fissata in punti 60 su 100 - in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
- 9.** Gli eventuali risparmi sull'utilizzo per le indennità di posizione e di risultato saranno destinati alla parte variabile del fondo delle risorse decentrate.

**Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)
BOZZA 2 – Allegato alla Deliberazione nr. 44 del 19 luglio 2019**

Art. 6

Ammontare delle risorse decentrate e criteri di ripartizione (punto a art. 7 CCNL)

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'**allegato A** del presente contratto collettivo integrativo a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
3. Ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018, a partire dall'anno 2018 il fondo per le risorse decentrate viene decurtato di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative; tale decurtazione è pari ad Euro 128.500,00.

Art. 7

Premi correlati alla performance (punto b art. 7 CCNL)

1. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione.
2. La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.
3. La quota parte del Fondo da destinare alla performance organizzativa viene fissata nel 70% per tutto il personale; la quota parte rimanente va quindi destinata alla performance individuale.
4. La quota massima di personale valutato, cui attribuire la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69, comma 1, del CCNL 21/05/2018, viene fissata nel 2% dei dipendenti, rispetto al personale complessivamente valutato, arrotondato all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50; la misura di detta maggiorazione viene fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.
5. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
6. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018.
7. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale.
8. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance possono essere erogati in misura direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.
9. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

Art. 8

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria (punto c art. 7 CCNL)

1. Il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, è definito nella misura degli importi consentiti dalle norme vigenti.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra-categoriale B3, 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:

**Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)
BOZZA 2 – Allegato alla Deliberazione nr. 44 del 19 luglio 2019**

- i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21/05/2018;
- c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
- 3.** In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, i requisiti ed i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- essere assunti nell'Ente da almeno 3 anni;
 - non aver già beneficiato di Progressioni Economiche Orizzontali nei precedenti 3 anni;
 - aver raggiunto almeno la media dell'80% del punteggio totale nella valutazione della propria performance in tutti gli ultimi 3 anni;
 - non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi due anni.
- 4.** I criteri per la graduazione sono rinviati al prossimo CCDI del 2021.

**Art. 9
Indennità condizioni di lavoro (punto d art. 7 CCNL)**

- 1.** Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sistematica e continuativa e differenziata rispetto a quella di altri con analogo ruolo, quindi non coincidenti con le ordinarie prestazioni di lavoro proprie del ruolo, delle mansioni e del profilo di inquadramento, sono individuate con riferimento alle seguenti professionalità:
- a) personale di reparto a contatto continuativo con gli ospiti (rischio biologico e fisico);
 - b) personale che utilizza mezzi e/o attrezzi (rischio fisico);
 - c) personale che svolge attività di cassiere della cassa economale.
- 2.** Le indennità di cui al comma precedente vengono corrisposte a cadenza mensile e sono commisurate per giorni di effettivo svolgimento in € 1,00 pro die.
- 3.** Il Dirigente attribuisce con apposito e specifico provvedimento le indennità previste dal presente articolo stabilendone la relativa decorrenza.
- 4.** Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

**Art. 10
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
(punto f art. 7 CCNL)**

- 1.** L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non già titolari di Posizioni Organizzative.
- 2.** L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Dirigente.
- 3.** Le posizioni che comportano responsabilità specifiche sono:
- a. Coordinamento manutenzione e logistica;
 - b. Coordinamento servizio portineria;
 - c. Coordinamento servizio ristorazione;
 - d. Coordinamento servizio guardaroba;
 - e. Coordinamento servizio pasti a domicilio;
 - f. Coordinamento infermieristico;
 - g. Coordinamento servizi assistenziali e generali;
 - h. Coordinatore dei Nuclei;

**Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)
BOZZA 2 – Allegato alla Deliberazione nr. 44 del 19 luglio 2019**

i. Referenti di Nucleo.

4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i criteri di cui all'allegato B) "Incarichi di responsabilità/coordinamento – Graduazione".
5. La medesima indennità cessa di essere corrisposta qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
6. Al personale viene erogata l'indennità di cui al presente articolo sulla base del punteggio attribuito, in applicazione di quanto previsto al precedente comma 2, per l'importo massimo stabilito dall'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21/05/2018.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali; in caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata in mensilità.

Art. 11

Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (punto p art. 7 CCNL)

1. Il personale amministrativo può fruire della flessibilità oraria in entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00, da compensare ordinariamente in uscita al fine del raggiungimento dell'orario giornaliero dovuto.
2. Ove, a seguito della flessibilità, venga determinato debito orario, lo stesso va recuperato nell'arco temporale del mese.

Art. 12

Turnazioni (punto I art. 7)

1. L'Istituto Assistenza Anziani istituisce turni giornalieri e notturni di lavoro: le parti danno atto che il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere e notturne – in strutture operative con orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore - e che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata che può essere superiore alla mensilità, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.
2. Si conferma il limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese da ciascun dipendente, come previsto dall'art. 23 comma 4 del C.C.N.L. del 21/05/2018.
3. L'indennità di turno è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno secondo l'articolazione sopra indicata.
4. Si intende correttamente attuata la distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno:
 - a) per il personale assegnato ai tre turni mattina, pomeriggio e notte, ove vi sia l'alternanza equilibrata dei turni svolti di mattina, pomeriggio (almeno pari al 25% per ciascun turno) e notte (almeno pari al 10%) in relazione al modello di turni (matrice) adottato dall'ente;
 - b) per il personale assegnato ai due turni, ove nell'arco del mese si evidenzia un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia almeno pari al 25% per ciascuno.
5. Sono abrogati tutti gli accordi precedenti in materia.

Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)
BOZZA 2 – Allegato alla Deliberazione nr. 44 del 19 luglio 2019

Art. 13
Indennità di reperibilità (punto i, k art. 7)

1. L'Istituto Assistenza Anziani istituisce l'indennità di reperibilità per gli Infermieri del servizio di Assistenza Domiciliare Integrata per la durata di gestione del servizio stesso.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, tale limite è elevabile a 7 solo per eventi eccezionali valutati dal responsabile, ma non può essere l'ordinarietà.
3. La misura dell'indennità di reperibilità è quella prevista dall'art. 24 comma 1 del CCNL del 21/05/2019.

Art. 13
Disposizioni transitorie e finali

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDI decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente accordo, previa acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti e approvazione con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Le parti concordano di rinviare eventualmente a CCDI successivo la contrattazione delle materie elencate alle lettere g), h), n), o), q), r), t) e z) dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018.
4. Le materie elencate alle lettere e) e w) non sono applicabili.

_____ lì _____

Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)
BOZZA 2 – Allegato alla Deliberazione nr. 44 del 19 luglio 2019

TABELLA DI COSTITUZIONE FONDO ANNO 2018 – ALLEGATO A-
Al Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)

	Descrizione	2018
R20	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017	1.800.668,73
R21	DI CUI RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (RIF. ANNO 2017)	128.500,00
	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE STABILI ANNO 2017	1.672.168,73
R22	Art. 4 comma 2 CCNL 05/10/2001 - Art. 67 comma 2 lett. C CCNL 21/05/2018 RIA e assegni personali acquisiti al fondo per il personale cessato con decorrenza 01/01/2000 (soggetto al limite art. 23 comma 2 D.L. 75/2017)	1.908,08
R23	Art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 Riduzione per blocco del fondo al 2010 (stabili e variabili) Decurtazione consolidata (art 456 L. 147/13)	5.755,65
R24	Art. 23 comma 2 D.L. 75/2017 Riduzione per blocco del fondo al 2016 (stabili e variabili) Importo fondo 2016 € 1.765.534,52	31.286,64
	TOTALE FONDO 2018 AL NETTO DELLE RIDUZIONI	1.637.034,52
R25	DIFFERENZIALI PEO - ART 67 COMMA 2 LETT B (non soggetto al limite art. 23 comma 2 D.L. 75/2017)	14.260,90
R26	RISORSE VARIABILI - ECONOMIE A.P. (non soggetto al limite art. 23 comma 2 D.L. 75/2017)	8.292,58
	TOTALE FONDO 2018	1.659.588,00

Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)
BOZZA 2 – Allegato alla Deliberazione nr. 44 del 19 luglio 2019

Allegato B
Al Contratto Collettivo Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente dell'Istituto Assistenza Anziani
per gli anni 2016 – 2017 – 2018 (triennio)

INCARICHI DI RESPONSABILITÀ /COORDINAMENTO – GRADUAZIONE

			DA	A
1	LIVELLO DI STRATEGIA TECNICO FUNZIONALE DIRETTAMENTE GESTITO	Elevato livello di rilievo strategico	8	10
		Medio livello di rilievo strategico	5	7
		Limitato livello di rilievo strategico	0	4
2	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA GESTITA	Struttura di rilevante complessità e con competenze in ambiti eterogenei	8	10
		Struttura di media complessità e con competenze in ambiti eterogenei	5	7
		Struttura di bassa complessità e con competenze in ambiti omogenei	0	4
3	TIPOLOGIA DELLE CONOSCENZE NECESSARIE PER L'ASSOLVIMENTO DELLE ATTRIBUZIONI E VARIABILITA' DELLA NORMATIVA	Conoscenze di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, professionale, contabile,	8	10
		Conoscenze di tipo multidisciplinare di medio spettro	5	7
		Conoscenze di tipo mono-disciplinare o multidisciplinare di spettro significativo	0	4
4	NECESSITA' DEL LAVORO DI GRUPPO	Attività di gruppo di rilevante entità e permanentemente assolta	8	10
		Attività di gruppo di rilevante entità e occasionalmente assolta	5	7
		Attività di gruppo di media entità e occasionalmente assolta	0	4
5	ASSUNZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI CHE IMPEGNANO L'ENTE ALL'ESTERNO	Sottoscrizione determine di elevato contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta	8	10
		Sottoscrizione determine di medio contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta	5	7
		Sottoscrizione determine di contenuto e spessore qualificato con responsabilità diretta	0	4