

CONTRATTO DECENTRATO

INTEGRATIVO

ART. 1 – COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE.

La delegazione trattante, costituita con atto di Giunta Comunale n. 24 del 03.04.2004, è così composta:

- per la parte pubblica:

Presidente – Sindaco o come suo delegato l'Assessore Bertone Marco;

Segretario Comunale –dott. De Luca Giuseppe

- per la parte sindacale:

1. Il componente della rappresentanza sindacale unitaria:
Agente di Polizia Locale sig. Parmeggiani Giovanni;

2. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del Ccnl:

FPL - UIL
FPS – CISL

Gianfranco Urrata
Antonio Cassinari

ART. 2 – PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla Rsu, con il sostegno delle OO.SS. previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica e risulti acquisito il parere del collegio dei revisori dei conti per quanto previsto dall'art. 4 del CCNL.

ART. 3 – VIGENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto è valido per gli anni 2004/2005.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 31 e 32 del Ccnl).
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

ART. 4 – SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli art. 6 – 7 – 10 – 47 del D.Lgs.

29/93 e successive modificazioni e integrazioni e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

2. Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e segg. del Ccnl, si conviene quanto segue:

a) l'Amministrazione potrà fornire tutte le informazioni, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

b) l'Amministrazione potrà fornire le informazioni su tutte le materie oggetto di concertazione, indicate all'art. 6 del vigente Ccnl precisamente:

- 1) articolazione dell'orario di servizio (esclusi gli orari di apertura al pubblico);
- 2) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- 3) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- 4) andamento dei processi occupazionali;
- 5) criteri generali per la mobilità interna

c) la concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta delle parti e si concludono nel termine massimo di trenta giorni dalla stessa data.

d) durante la concertazione le parti si adeguano ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, impegnandosi in particolare a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da esse sottoscritto;

e) analogamente, durante la contrattazione, le parti si adeguano ai principi di cui al punto precedente impegnandosi a non procedere unilateralmente;

f) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano debita richiesta;

g) al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concederà, nel caso sia presente sulla rete Internet, l'uso di una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica per permettere alle Oo.ss. e Rsu aziendale la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (bacheca elettronica).

ART. 5 – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Premessa la regolamentazione di cui all'art. 1 della premessa al Ccnl 06.07.1995, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione.
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione;
- c) durante lo sciopero non può essere autorizzata l'esecuzione del lavoro straordinario;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 10 all'Amministrazione precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

- 2 Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento a quanto previsto dal Ccnl 06.07.1995 e dalla Legge n. 146/90 nonché dagli accordi quadro nazionali e dall'accordo di Ente sui contingenti minimi del personale.

ART. 6 – DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dall'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.s. di appartenenza e alla Rsu secondo le modalità previste dal Ccnl del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre al monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato Ccnl quadro. L'Amministrazione comunica con separato punteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazioni e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle Oo.ss. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra le Oo.ss possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato Ccnl quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di coperture previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti alla O.s. che ha presentato la richiesta del permesso;
2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito la Rsu e le Oo.ss firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso di assemblea o di sciopero l'Amministrazione individuerà, i contingenti minimi di personale che devono svolgere servizio.
 - d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.

ART. 7 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Viene annualmente stabilita la somma destinata alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario;
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile (dell'ufficio o) del servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della presentazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa;
3. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 31 del Ccnl.

ART. 8 – COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 31 del vigente Ccnl;
2. Potrà essere incrementato nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio;
3. Nei casi di cui all'art. 31 del vigente Ccnl, le ulteriori risorse verranno individuate a seguito di apposito incontro tra le parti. Pertanto il fondo è così costituito

FONDO FINANZIAMENTO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2004

CCNL 22.01.2004

RISORSE STABILI

Art.31 c.2 CCNL 2002-2005

CCNL 01.04.1999

Art.15 1 comma 1 lettera a) € 4.725,58

CCNL 01.04.1999

Art.15 1 comma 1 lettera j
Importo corrispondente allo 0,52%
Monte salari anno 1997 “ 610,30

CCNL 05.10.2001

Art.4 comma 1
Importo corrispondente all'1,1%
Monte salari anno 1999 “ 1.191,74

CCNL 2002-2005

Art.32 comma 1
Importo corrispondente allo 0,62%
Monte salari anno 2001 “ 614,45

CCNL 2002-2005

Art. 32 comma 2
Importo corrispondente allo 0,50%
Monte salari anno 2001 “ 495,52

RISORSE VARIABILI

CCNL 1.04.1999

Art.15 c.2
Importo corrispondente all'1,2%
Monte salari anno 1997 “ 1.408,39

Per solo anno 2004

Risorse art.32 c.1 CCNL2002/2003 “ 614,45

Risorse art.32 c.2 CCNL2002/2003 (non contabilizzate anno 2003 in quanto fondo già distribuito)	“	495,52
CCNL 1.04.1999 Art.15 c.5 Convenzione con i Comuni limitrofi per la gestione in forma associata del servizio di polizia municipale approvata dal C.C. di Portalbera con Atto n. 10/26.02.2002	“	2.400,00
Totale fondo 2004	€	12.555,95

ART. 9 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La prossima selezione sarà effettuata nell'anno 2004 secondo i criteri di cui all'allegato A al presente accordo, la corresponsione economica del passaggio sarà assegnata stante la capienza del fondo.

Entro il 31.12 dell'anno precedente a quello previsto per la selezione si informerà dell'avvio della procedura la RSU con nota specifica, ed il personale mediante avviso pubblico interno al quale dare la massima diffusione, affinché i dipendenti dell'Ente entro il 15 gennaio possano integrare la documentazione utile alla selezione già in possesso dell'Ente.

Ogni R.d.S. acquisirà, entro la fine di gennaio, tutta la documentazione inerente il personale da lui diretto ed entro il 15 di febbraio dell'anno in cui è programmata la selezione consegnerà le proprie valutazioni.

Entro la fine di febbraio si stilerà la graduatoria che sarà resa pubblica mediante l'affissione all'albo pretorio del Comune, e la consegna di una copia alla RSU dell'Ente. Ogni dipendente dell'Ente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Viene stabilito il termine di gg. 15 dalla pubblicazione entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso prima di attivare le eventuali procedure di contenzioso; l'amministrazione avrà gg. 10 di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta che è dovuta.

ART. 10 - FORMAZIONE

1. Viene annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari all'1% annuo del monte salari. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e finalizzata a:

- a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento delle propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale del personale.

1. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

ART. 11 – PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. In accordo e con la collaborazione degli Rsl vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Data, 06.05.2004



LA PARTE PUBBLICA

Il Presidente

Dr. Bertone Marco

Il Segretario Comunale

Dott. De Luca Giuseppe

L'R.S.U.

Sig. Parmeggiani Giovanni

LE OO.SS. FIRMATARIE DEL CCNL

FPL - UIL Gianfranco Urrata

FPS – CISL Antonio Cassinari

Allegato A

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA CRITERI DI PROGRESSIONE ECONOMICA INFRACATEGORIALE

CATEGORIA "A"

Sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) dell'art. 5 dell'Ordinamento Professionale adeguatamente semplificati. Vengono pertanto impiegati gli elementi di valutazione sviluppati per la progressione interna afferente alla prima e seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie "B" e "C" idoneamente specificati.

Valutazione congiunta di:

1. Esperienza acquisita (anzianità)	40	valore massimo
2. qualità della prestazione individuale	40	v.m.p.
3. risultati conseguiti	20	v.m.p.

Esperienza acquisita v.m.p. 40

- Anzianità di servizio con mansioni afferenti alla posizione professionale ricoperta p. 2 per anno o frazione di sei mesi valutati per eccesso
- Anzianità di servizio con mansioni non afferenti alla posizione professionale ricoperta p. 1 per anno o frazione di sei mesi valutati per eccesso

Qualità della prestazione individuale v.m.p. 40

- Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva:
 - scarsa 1
 - mediocre 5
 - sufficiente 10
 - Apprezzabile 15
 - Rilevante 20
- Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni:
 - scarsa 1
 - mediocre 5
 - sufficiente 10
 - Apprezzabile 15
 - Rilevante 20

Risultati conseguiti v.m.p. 20

- Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni:
 - minimo 2
 - mediocre 5
 - sufficiente 10
 - apprezzabile 15
 - rilevante 20

Con p. 40, stante la capienza del fondo si acquista il diritto al passaggio da A1 ad A2; con p. 60 il diritto del passaggio da A2 ad A3; con 80 il passaggio da A3 ad A4, con 90 il passaggio da A4 ad A5.

CATEGORIA “B1” – “B3” – “C1” : Trattamento Tabellare iniziale di posizione infracategoriale

“B2” – “B4” – “C2” : prima posizione economica successiva

Valutazione congiunta di:

- | | | |
|---|----|--|
| 1. Esperienza acquisita (anzianità) | 20 | |
| 2. Risultati conseguiti | 20 | |
| 3. prestazioni rese con arricchimento professionale a seguito di interventi formativi | 20 | |
| 4. impegno profuso | 20 | |
| 5. qualità della prestazione individuale | 20 | |
-
- | | | |
|---|-------------|-------------------------|
| 1. ESPERIENZA ACQUISITA (Anzianità) v.m.p. 20 | | |
| • attività prestata in categoria inferiore in mansioni non attinenti | 0.50 | |
| • attività prestata in categoria inferiore in mansioni attinenti | 1 | |
| • attività prestata in stessa categoria o superiore in mansioni non attinenti | 1.50 | per ogni anno di lavoro |
| • attività prestata in stessa categoria o superiore in mansioni attinenti | 2 | |
| 2. RISULTATI CONSEGUITI v.p.m. 20 | | |
| • assiduità livello prestazionale | max 5 punti | |
| • diligenza nel disbrigo funzionale | max 5 punti | |
| • polivalenza funzionale | max 5 punti | |
| • coerenza nell'apporto in funzione degli obiettivi | max 5 punti | |
| 3. PRESTAZIONI RESE CON ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI v.p.m. 20 | | |
| • minima abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi | 5 | |
| • apprezzabile abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi | 10 | |
| • buona abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi | 15 | |
| • ottima abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi | 20 | |
| 4. IMPEGNO PROFUSO v.m.p. 20 | | |
| • Scarso | 1 | |
| • Limitato | 5 | |

- sufficiente 10
- Elevato 15
- Massimo 20

5. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA v.m.p. 20

- Scarsa 1
- Limitata 5
- sufficiente 10
- Elevata 15
- Massima 20

Con p. 40, stante la capienza del fondo si acquista il diritto al passaggio da B1 ad B2; con p. 60 il diritto del passaggio da B3 ad B4 per chi parte dalla posizione iniziale di B3; 40 il passaggio da C1 ad C2.

CATEGORIA “B3” – “B5” – “C3” : seconda posizione economica successiva

Valutazione congiunta di:

- | | |
|---|----|
| 1. Risultati conseguiti | 40 |
| 2. prestazioni rese con arricchimento professionale a seguito di interventi formativi | 20 |
| 3. impegno profuso | 10 |
| 4. qualità della prestazione individuale | 30 |

1. RISULTATI CONSEGUITI v.p.m. 40

- assiduità livello prestazionale max 10 punti
- diligenza nel disbrigo funzionale max 10 punti
- polivalenza funzionale max 10 punti
- capacità di fronteggiare le criticità max 10 punti

2. PRESTAZIONI RESE CON ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI v.p.m. 20

- minima abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi 5
- sufficiente abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi 10
- discreta abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi 15
- di processi formativi massima abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi 20

3. IMPEGNO PROFUSO v.m.p. 10

- Scarso 1
- Limitato 3
- sufficiente 5
- Elevato 7
- Massimo 10

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA v.m.p. 30

- Scarsa 1
- Limitata 5
- sufficiente 10
- Elevata 20
- Massima 30

Con p. 50, stante la capienza del fondo si acquista il diritto al passaggio da B2 ad B3; con p. 70 il diritto del passaggio da B4 ad B5; con 70 il passaggio da C2 ad C3.

**CATEGORIA "B4" – "B6" – "C4" e
"B7" – "C5"**

Valutazione congiunta di:

- 1. impegno profuso 10
- 2 qualità della prestazione individuale 30
- 3. risultati conseguiti 40
- 4. arricchimento professionale acquisito 20

1 IMPEGNO PROFUSO v.m.p. 10

- Scarso 1
- Limitato 5
- Sufficiente 8
- Elevato 10

2 QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA v.m.p. 30

- Scarsa 1
- Limitata 5
- Significativa 10
- Rilevante 15
- Elevata 20
- Massima 30

3 RISULTATI CONSEGUITI v.m.p.40

- Grado di coinvolgimento nei processi v.m.p. 20
 - Scarso 5
 - Sufficiente 10
 - Discreto 15
 - Elevato 20

- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi v.p.m. 20
 - Scarsa 5
 - Sufficiente 10
 - discreta 15
 - elevata 20

4 ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO v.p.m. 20

- capacità di iniziativa v.p.m. 10
 - scarsa 1
 - sufficiente 5
 - discreta 7
 - rilevante 10

- capacità di proporre soluzioni organizzative innovative v.m.p. 10
 - scarsa 1
 - sufficiente 5
 - discreta 7
 - elevata 10

Con p. 60, stante la capienza del fondo si acquista il diritto al passaggio da B3 ad B4; con p. 80 il diritto del passaggio da B5 ad B6, con 90 punti il passaggio da B6 a B7; con 80 il passaggio da C3 ad C4, con 90 da C4 a C5.

CATEGORIA Passaggi Cat. **D** da **D1** a **D6**

Valutazione congiunta di:

- | | |
|--|-----------|
| 1. impegno profuso | v.m.p. 10 |
| 2 qualità della prestazione individuale resa | v.m.p. 20 |
| 3. risultati conseguiti | v.m.p. 40 |
| 4 prestazioni rese con arricchimento professionale a seguito di interventi formativi | v.m.p. 30 |

Totale p. 100

- 1 IMPEGNO PROFUSO v.m.p. 10
 - Limitato 2

- Sufficiente 4
- Rilevante 5
- Significativo + rapporto con l'utenza di apprezzabile qualità 8
- Rilevante + rapporto con l'utenza di apprezzabile qualità 10

2 QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA v.m.p. 20

- Scarsa 1
- Limitata 3
- Sufficiente 5
- Elevata 7
- Limitata + rapporto con l'utenza di apprezzabile qualità 10
- significativa + rapporto con l'utenza di apprezzabile qualità 15
- elevata + rapporto con l'utenza di apprezzabile qualità 20

3 RISULTATI CONSEGUITI v.m.p.40

- Grado di coinvolgimento nei processi v.m.p. 10

- Minimo 1
- Sufficiente 5
- Elevato 10

- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi v.p.m. 10

- Scarsa 1
- Sufficiente 5
- elevata 10

- Partecipazione alle esigenze della flessibilità v.m.p. 10

- scarsa adesione 1
- sufficiente adesione 5
- elevata adesione 10

- Capacità di iniziativa personale v.m.p. 10

- scarsa 1
- sufficiente 5
- elevata 10

4 PRESTAZIONI RESE CON ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI v.p.m. 30

- capacità di iniziativa personale v.p.m. 15

- scarsa 2
- minimale 4

- sufficiente 6
- apprezzabile 8
- rilevante 10
- buona 12
- elevata 14
- ottima 15

- capacità di proporre soluzioni organizzative innovative v.m.p. 15

- scarsa 2
- minimale 4
- sufficiente 6
- apprezzabile 8
- rilevante 10
- buona 12
- elevata 14
- ottima 15

Con p. 40 si acquista il diritto il passaggio da D1 a D2; con p. 70 il passaggio da D2 a D3; con p. 80 il passaggio da D3 a D4; con p. 85 il passaggio da D4 a D5; con p. 90 il passaggio da D5 a D6. Per coloro che partono da D3 il passaggio da D3 a D4 si acquisisce con 50 punti, da D4 a D5 con 70 punti, da D5 a D6 con 80 punti.

Sia i criteri che l'assegnazione dei punteggi saranno a cura dei responsabili dei servizi.