GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

ESTRATTO DAL PROCESSO VERBALE DELLA SEDUTA DEL 21/01/2010

==========

ADDI' 21/01/2010 NELLA SEDE DELLA REGIONE LAZIO, VIA CRISTOFORO COLOMBO 212 ROMA, SI E' RIUNITA LA GIUNTA REGIONALE COSI' COMPOSTA:

MARRAZZO	Pietro	Presidente	MARUCCIO	Vincenzo	Assessore
MONTINO	Esterino	Vice Presidente	NIERI	Luigi	"
COPPOTELLI	Anna Salome	Assessore	PARRONCINI	Giuseppe	"
DALIA	Francesco	"	RODANO	Giulia	"
DI CARLO	Mario	"	SCALIA	Francesco	"
DI LIEGRO	Luigina	"	TIBALDI	Alessandra	"
DI STEFANO	Marco	"	VALENTINI	Daniela	"
FICHERA	Daniele	"	ZARATTI	Filiberto	"
MANCINI	Claudio	"			

ASSISTE IL SEGRETARIO: Paolo IACONIS

********** OMISSIS

ASSENTI: MARRAZZO COPPOTELLI - FICHERA - MANCINI - RODANO - TIBALDI - ZARATTI

DELIBERAZIONE N. 40

Oggetto:

Recepimento accordo avente ad oggetto: "Accordo di concertazione n.1 del 2009 relativo ai criteri per l'attribuzione al personale della giunta regionale delle posizioni organizzative e di alta professionalità (Art.8 CCNL 31.3.1999)" sottoscritto nella seduta di delegazione trattante il 16 dicembre 2009.

40 21 GEN. 2010

Oggetto: Recepimento accordo avente ad oggetto: "Accordo di concertazione n.1 del 2009 relativo ai criteri per l'attribuzione al personale della giunta regionale delle posizioni organizzative e di alta professionalità (Art. 8 CCNL 31.3.1999)" sottoscritto nella seduta di delegazione trattante il 16 dicembre 2009.

LA GIUNTA REGIONALE

SU proposta dell'Assessore alle Risorse Umane, Demanio e Patrimonio;

VISTO lo Statuto della Regione Lazio;

VISTA la legge regionale 18 febbraio 2002 n.6 e successive modifiche ed integrazioni concernente "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza e al personale regionale";

VISTO il regolamento regionale 6 settembre 2002 n.1 di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Giunta Regionale;

RICHIAMATO l'art.6 del CCNL di comparto del quadriennio 2002-2005 che sostituisce l'art.8 del CCNL 1.4.1999 relativo alle materie oggetto di concertazione;

CONSIDERATO che tra le materie di concertazione, per effetto dell'art.16, comma 2, del CCNL 31.3.1999, rientrano sia la valutazione delle posizioni organizzative che i criteri per il conferimento degli incarichi relativi alle stesse;

DATO ATTO che il contratto collettivo decentrato integrativo aziendale (CCDI), nel determinare la destinazione delle risorse del fondo del salario accessorio, stabilisce la quota parte delle risorse da destinare al finanziamento delle posizioni organizzative e di alta professionalità di cui all'art.8 del CCNL 1998/2001, lettere a), b) e c) del CCNL 2002/2005 e quella correlata alla produttività individuale;

VISTO l'accordo di concertazione avente ad oggetto "Accordo di concertazione n.1 del 2009 relativo ai criteri per l'attribuzione al personale della giunta regionale delle posizioni organizzative e di alta professionalità (Art. 8 CCNL 31.3.1999)" sottoscritto nella seduta di delegazione trattante il 16 dicembre 2009, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RITENUTO di recepire l'accordo sopracitato;

SEGRETERIA DELLA GIUNTA REGIONE LAZIO

40 21 GEN. 2010

ATTESO che il presente provvedimento non è soggetto alla procedura di concertazione con le parti sociali;

all'unanimità

DELIBERA

di recepire l'accordo avente ad oggetto "Accordo di concertazione n.1 del 2009 relativo ai criteri per l'attribuzione al personale della giunta regionale delle posizioni organizzative e di alta professionalità (Art. 8 CCNL 31.3.1999)" sottoscritto nella seduta di delegazione trattante il 16 dicembre 2009, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Accordo

IL VICE PRESIDENTE: F.to Esterino MONTINO
IL SEGRETARIO: F.to Paolo IACONIS

ROMA 22 GEN. 2010

SEGRETERIA DELLA GIUNTA REGIONE LAZIO

ALLEG. alla DELIB. N. 40
DEL 21 GEN. 2010

16.12.09 REGIONE LAZIO

DIPARTIMENTO ISTITUZIONALE
DIREZIONE REGIONALE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Area Sviluppo Organizzativo, Relazioni Sindacali e Contenzioso del Lavoro

ACCORDO DI CONCERTAZIONE
N. 1 DEL 2009

RELATIVO AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE AL PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI ALTA PROFESSIONALITA'
(ART. 8 CCNL 31.3.1999)

UIL-FPL
DICCAP
CISL

IL PRESENTE DOCUMENTO
SI COMPONE DI N. 11 PAGINE

PER COPIA CONFORME
IL VICARIO DEL DIRETTORE
AVV. GIULIO MARIO DONATO

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica, le OO.SS. regionali e le RR.SS.UU.,

Richiamato l'articolo 6 del CCNL di comparto del quadriennio 2002-2005 che sostituisce l'articolo 8 del CCNL 1.4.1999 relativo alle materie oggetto di concertazione.

Considerato che tra le materie di concertazione, per effetto dell'articolo 16, comma 2, del CCNL 31.3.1999, rientrano sia la valutazione delle posizioni organizzative che i criteri per il conferimento degli incarichi relativi alle stesse.

Ritenuto di stabilire i suddetti criteri per il conferimento delle posizioni organizzative e di alta professionalità di cui all'art. 8 del CCNL 1998/2001 lettere a), b), c) e 10 del CCNL 2002/2005, coma 2 lettere a) e b).;

Dato atto che il contratto collettivo decentrato integrativo aziendale (CCDI), nel determinare la destinazione delle risorse del fondo del salario accessorio, stabilisce la quota parte delle risorse da destinare al finanziamento delle posizioni organizzative e di alta professionalità di cui all'articolo 8 del CCNL 1998/2001, lettere a), b), c) e 10 del CCNL 2002/2005 e quella correlata alla produttività individuale.

Dato atto, altresì, che le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative e di alta professionalità della Giunta Regionale sono ripartite, non appena definito il riparto delle risorse del fondo per il segretariato generale e le singole direzioni dipartimentali relativamente al personale di staff e le direzioni regionali, tenuto conto della complessità dei processi lavorativi assegnati a ciascuna direzione, nonché della complessità delle strutture in base al numero degli uffici e del personale preposto e della dislocazione territoriale degli stessi.

le parti concordano quanto segue:

UIL-FPL

Dircep

CISL

ART. 1
Istituzione e funzioni delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 8 del CCNL 31.3.1999, articolate in quattro livelli, implicano la responsabilità di processi lavorativi e costituiscono un'articolazione organizzativa pertanto, una volta istituite, concorrono a definire l'organigramma delle strutture dell'ente e possono essere modificate nel numero, salvo casi eccezionali, in coincidenza della ripartizione del fondo del salario accessorio e con la procedura di seguito indicata.
2. I Direttori regionali, valutate le esigenze organizzative delle strutture della propria direzione e raccolte le indicazioni dei Dirigenti di area che individuano il numero e il livello delle posizioni da istituire tenuto conto della "Declaratoria delle competenze" di cui all'allegato A, presentano, annualmente, al Direttore di dipartimento di riferimento, le proposte di istituzione di eventuali nuove posizioni organizzative mediante un'apposita scheda in cui sono indicate la denominazione sintetica della posizione organizzativa, i procedimenti rientranti nella competenza della stessa ed il rispetto dei criteri di cui al punto seguente.
3. Il Direttore del dipartimento, valutate le proposte dei Direttori regionali e la loro congruenza con le risorse disponibili, trasmette l'elenco delle posizioni organizzative da istituire al Direttore regionale competente in materia di Organizzazione e Personale che provvede a darne esecuzione.

ART. 2
Modalità di conferimento delle posizioni organizzative

1. Requisito necessario per l'attribuzione di una posizione organizzativa di cui all'articolo 8, lettera a), del CCNL 31.3.1999 è l'essere inquadrato nella posizione giuridica D. Gli incarichi sono attribuiti, inoltre, tenuto conto dei seguenti criteri:
   - Requisiti culturali e professionali posseduti
   - Attitudini e capacità professionale
   - Esperienza e competenza tecnica nella materia da trattare
2. Il Direttore regionale competente acquisisce preventivamente e valuta i curricula professionali di tutto il personale di cat. D della Direzione avente i requisiti di cui al precedente comma e, tenuto conto della valutazione conseguita, formula la proposta di conferimento dell'incarico.
3. La proposta di cui al comma precedente è trasmessa alla Direzione regionale Organizzazione e Personale che provvede all'adozione della determinazione di incarico e agli adempimenti conseguenti (notifica e inserimento nel fascicolo personale, etc.) per il tramite degli uffici competenti.

UIL-FPL
Dicop C3

ART. 3
Durata, valutazione e revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti per un periodo massimo di anni tre, rinnovabile, previa adozione del relativo provvedimento, dietro verifica dei risultati richiesti e salvo revoca di cui al successivo comma 6.
2. Per le posizioni organizzative il Dirigente sovraordinato provvede, entro il 15 dicembre di ciascun anno, a formalizzare un piano di attività e/o ad assegnare gli obiettivi da raggiungere nell'anno successivo.
3. I titolari degli incarichi sono soggetti a valutazione annuale secondo la disciplina normativa vigente circa l'attività svolta ed il raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati anche ai fini dell'attribuzione del risultato individuale.
4. Il titolare della posizione e il Dirigente responsabile della struttura effettueranno semestralmente, un monitoraggio per verificare gli scostamenti tra compiti attribuiti e attività prodotta al fine di porre in essere tutte le iniziative per il raggiungimento dei risultati attesi.
5. La revoca anticipata delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31.3.1999 è ammessa:
   - in caso di grave inadempienza del dipendente, sanzionata dal codice di disciplina;
   - per mancato raggiungimento degli obiettivi annuali o per scarso rendimento;
   - in caso di riorganizzazione che sopprima, modifichi o trasferisca le competenze della posizione organizzativa. In tal caso al dipendente è garantita la posizione economica immediatamente inferiore a quella fino ad allora in godimento nell'ambito dell'organizzazione interna.
6. Il mancato raggiungimento degli obiettivi o lo scarso rendimento si ritiene conseguente ad una valutazione inferiore al 70%.

Art.4
Istituzione e valorizzazione delle posizioni di Alta Professionalità

1. In esecuzione degli artt. 8, lett. b) e c) CCNL del comparto RR. ed AALL 1998/2001 e 10 lett. a) e b) del comparto medesimo 2002/2005, la Regione Lazio istituisce e valorizza le alte professionalità del personale della categoria "D" mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della medesima disciplina contrattuale per come di seguito:

✓ <u>Alte Professionalità di "tipo A"</u>

ai sensi della lett. b) dell'art. 8 e lett. a) co.2 dell'art.10 citati, possono essere assegnate posizioni di alta professionalità cosiddetta di "tipo A", ai dipendenti regionali che siano portatori di competenze

elevate e innovative, acquisite nell'ente, ovvero attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

✓ Alte Professionalità di "tipo B"

ai sensi della lett. c) dell'art.8 e lett. b) co. 2 dell'art. 10 citati, per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo dello studio, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente, nonché ispettive, di vigilanza e controllo, possono essere assegnate posizioni di alta professionalità cosiddetta di "tipo B", al personale della Regione Lazio che abbia maturato nel corso della carriera elevata autonomia ed esperienza.

2. Ai titolari di Alta Professionalità possono essere conferiti anche il coordinamento e/o la responsabilità di uno o più procedimenti amministrativi semplici e/o complessi, ivi compresa, in esecuzione dell'art.6 della Legge n.241/90 e ss.mm.ii., la predisposizione della proposta di provvedimento finale a rilevanza esterna, relativo a ciascun procedimento connesso alla realizzazione delle attività assegnate e di cui è responsabile.

ART. 5
Conferimento, valutazione e revoca delle posizioni di alta professionalità.

1. Il conferimento degli incarichi ai destinatari delle posizioni di alta professionalità è effettuato con determinazione del Direttore regionale competente e inoltrata alla direzione regionale Organizzazione e Personale che, previa verifica del rispetto del budget destinato a tal fine, provvede alla notifica all'interessato.
2. Gli incarichi di alta professionalità sono attribuiti, al personale di cat. D, titolare di P.O. di prima fascia e di seconda fascia con due ani di anzianità nella stessa, per un periodo massimo di anni tre, rinnovabile, previa adozione del relativo provvedimento, al personale di cat. D, sulla base della valutazione conseguita negli anni precedenti e tenuto conto dei *curricula* professionali e dei seguenti requisiti:
   i. Esperienza lavorativa relativa a materie concernenti l'incarico;
   ii. Competenza culturali e professionali attinenti all'incarico da ricoprire;

Cisl Dicap UIL-FPL

iii. Capacità di gestione di procedimenti amministrativi anche complessi rilevabile da precedenti incarichi ricoperti.

3. I titolari degli incarichi sono valutati annualmente secondo le disciplina vigente in materia, in base ai risultati ottenuti, eventualmente certificati dall'organismo di valutazione e controllo, anche ai fini dell'attribuzione del risultato individuale. Qualora la valutazione sia inferiore al 70% il dipendente decade automaticamente dalla posizione attribuita.
4. La revoca degli incarichi di cui al precedente art. 4 , è ammessa con atto motivato dell'autorità medesima che l'ha conferito, in caso di:
   a. grave inadempienza del dipendente, sanzionata dal codice di disciplina;
   b. mancato raggiungimento degli obiettivi annuali o per scarso rendimento;
   c. esaurimento del progetto di lavoro o modifica delle priorità nelle strategie di governo inerenti l'incarico;
   d. in caso di riorganizzazione che sopprima, modifichi o trasferisca le competenze dell' Alta Professionalità. In tal caso è garantita al dipendente la posizione economica della prima fascia di P.O. nell'ambito dell'organizzazione interna.

ART. 6

Retribuzione accessoria per il conferimento dell'incarico delle posizioni organizzative.

1. Le posizioni organizzative, in esecuzione dell'art. 8, comma 1, lett. a) CCNL 1998/2001, sono retribuite per come di seguito:
   a) posizioni organizzativa di 1° fascia nell'importo annuo lordo di €. 12.911,43;
   b) posizioni organizzativa di 2° fascia nell'importo annuo lordo di €. 11.145,60;
   c) posizioni organizzativa di 3° fascia nell'importo annuo lordo di €. 8.046,86;
   d) posizioni organizzativa di 4° fascia nell'importo annuo lordo di €. 7.013,94.
2. Gli importi delle retribuzioni vengono graduati attraverso la declaratoria delle competenze delle Posizioni Organizzative cui è collegata l'indennità come descritto nell'allegato A che costituisce parte integrante del presente accordo.
3. Le posizioni di alta professionalità di cui al precedente articolo 5 sono retribuite con l'importo annuo lordo di €.15.000,00.
4. Le retribuzioni di posizioni organizzative e di alta professionalità non sono cumulabili con altre indennità, fatte salve espresse deroghe previste dal CCNL.
5. Per il segretariato generale, le posizioni organizzative e di alta professionalità, sono attribuite con atto del Segretario Generale, nel rispetto del budget di spesa a tal fine assegnato, sulla base dei criteri sopra stabiliti e valutate le peculiarità delle attività svolte dalle strutture facenti capo al segretariato generale.

CISL DIRSTAP UIL-FPL

6. Le posizioni organizzative e di alta professionalità sono collegate alle strutture presso le quali sono istituite e pertanto i dipendenti incaricati, in caso di trasferimento ad altra struttura, ne perdono automaticamente l'attribuzione, pur conservando, a parità di requisiti, un diritto di precedenza nell'assegnazione di nuovi incarichi e fatto salvo il caso che siano contestualmente trasferite anche le funzioni senza alcuna variazione se non quella della denominazione della nuova struttura.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. Il numero massimo delle alte professionalità da istituire viene definito annualmente in occasione della quantificazione del fondo ed al riparto dello stesso.
2. Il numero complessivo delle posizioni organizzative da attribuire viene definito annualmente in occasione della quantificazione del fondo ed al riparto dello stesso.
3. Le posizioni organizzative rideterminate in base al comma precedente, verranno riassegnate dalle competenti direzioni e/o dipartimenti secondo i criteri previsti nel presente accordo dando priorità, a parità di requisiti, a chi è già titolare di incarichi di Posizione.
4. L'amministrazione s'impegna ad istituire una banca dati delle posizioni organizzative e di alta professionalità e a pubblicizzarla sui siti informatici della regione, dandone contestuale comunicazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione aziendale.
5. Il presente accordo sostituisce eventuali difformi disposizioni in materia contenute negli accordi regionali vigenti.
6. I servizi di cui all'articolo 23 del Regolamento Regionale n. 1 del 2002, nonché le strutture di staff con funzione strumentale dei Dipartimenti della Giunta e del Segretariato Generale a responsabilità non dirigenziale, coincidono, a tutti gli effetti, con le posizioni organizzative di cui al presente articolo e rientrano nella quota parte del Fondo di cui in premessa.
7. Le parti attivano la contrattazione di 2° livello per l'individuazione delle procedure di cui all'art. 2 comma 2.
8. In sede di prima applicazione i nuovi incarichi saranno conferiti entro un mese dall'accordo sulla ripartizione del Fondo 2009.

DICCAP UIL FPL CISL

ALL. 1

DECLARATORIA COMPETENZE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IV FASCIA

FATTORE DA GIUDICARE	
F1 RESPONSABILITA'	Assai limitate responsabilità economiche. Limitate responsabilità organizzative circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni. Ambiti discrezionali ed operativi molto limitati. Nessun grado di esposizione.
F2 DECISIONI	Scarsa complessità dei problemi. Scarsi margini interpretativi. Schemi di riferimento definiti. Limitate possibilità di soluzione dei problemi.
F3 COMPETENZE Professionalità specifica correlata alla posizione:	
1)Capacità richieste manageriali, di analisi, di sintesi, di comunicazione, creatività, frequenza dell'impegno.	Normale capacità di analisi. Normali capacità di comunicazione. Normale creatività. Impegno discontinuo e non elevato.
2)Conoscenze ed esperienze richieste Conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali, necessità di aggiornamento connesse allo svolgimento del proprio ruolo, esperienza richiesta nello svolgimento dell'attività o in attività analoghe.	Non sono previste particolari conoscenze specialistiche. Grado di esperienza non rilevante. Scarsa necessità di aggiornamento.

usc agm. DICCAP

UIL-FPL

ALL. 1

DECLARATORIA COMPETENZE POSIZIONI ORGANIZZATIVE III FASCIA

FATTORE DA GIUDICARE	
F1 **RESPONSABILITA'**	Responsabilità economiche limitate all'adempimento di prescrizioni normative e/o regolamentari. Responsabilità organizzative circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni. Limitata presenza di attività di coordinamento e direzione. Limitati ambiti discrezionali ed operativi. Scarso grado di esposizione suscettibile di sindacato da parte di organi interni all'area/direzione.
F2 **DECISIONI**	Discreta complessità dei problemi. Discreti margini interpretativi. Schemi di riferimento definiti. Discrete possibilità di soluzione dei problemi.
F3 **COMPETENZE** Professionalità specifica correlata alla posizione:	
1)Capacità richieste manageriali, di analisi, di sintesi, di comunicazione, creatività, frequenza dell'impegno.	Buone capacità di analisi. Discrete capacità di comunicazione. Normale creatività. Impegno continuo ma non elevato.
2)Conoscenze ed esperienze richieste Conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali, necessità di aggiornamento connesse allo svolgimento del proprio ruolo, esperienza richiesta nello svolgimento dell'attività o in attività analoghe.	E' previsto un grado discreto di conoscenze specialistiche. Grado di esperienza non rilevante. Normale necessità di aggiornamento relativo alle procedure connesse allo svolgimento del proprio ruolo.

CISL DICCAP UIL - FPL

ALL. 1

DECLARATORIA COMPETENZE POSIZIONI ORGANIZZATIVE II FASCIA

FATTORE DA GIUDICARE	
F1 **RESPONSABILITA'**	Responsabilità di proposte per la gestione del budget dell'area. Significativa presenza di attività di coordinamento e direzione. Aree di responsabilità ampie ma con limitati margini di discrezionalità. Suscettibile di sindacato da parte di organi interni ed esterni all'area/direzione. Medio grado di esposizione.
F2 **DECISIONI**	Significativa complessità dei problemi. Necessità di ricorso a modelli esterni applicabili per analogia. Elevati margini interpretativi. Ampie possibilità di soluzione dei problemi.
F3 **COMPETENZE** Professionalità specifica correlata alla posizione:	
1)Capacità richieste manageriali, di analisi, di sintesi, di comunicazione, creatività, frequenza dell'impegno.	Elevate capacità di analisi e di sintesi. Ottime capacità di comunicazione orale e scritta. Buona creatività. Impegno continuo ed elevato.
2)Conoscenze ed esperienze richieste Conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali, necessità di aggiornamento connesse allo svolgimento del proprio ruolo, esperienza richiesta nello svolgimento dell'attività o in attività analoghe.	Sono necessarie conoscenze plurispecialistiche. Esperienza pluriennale (2/3 anni di esperienza nello svolgimento di attività analoghe). Frequente necessità di aggiornamento relativo anche a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro.

CISL DICCAP UIL-FPL

ALL. 1

DECLARATORIA COMPETENZE POSIZIONI ORGANIZZATIVE I FASCIA

FATTORE DA GIUDICARE	
F1 **RESPONSABILITA'**	Significative responsabilità di proposte per la gestione del budget dell'area. Rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione. Aree di responsabilità ampie con margini di discrezionalità discreti. Suscettibile di sindacato da parte di organi interni ed esterni all'area/direzione. Rilevante grado di esposizione
F2 **DECISIONI**	Elevata complessità dei problemi. Necessità di ricorso a modelli teorici non immediatamente utilizzabili. Elevati margini interpretativi. Possibilità di soluzione dei problemi estremamente variabili.
F3 **COMPETENZE** Professionalità specifica correlata alla posizione:	
1)Capacità richieste manageriali, di analisi, di sintesi, di comunicazione, creatività, frequenza dell'impegno.	Elevatissime capacità di analisi e di sintesi. Ottime capacità di comunicazione orale e scritta. Elevata creatività. Impegno continuo ed elevato.
2)Conoscenze ed esperienze richieste Conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali, necessità di aggiornamento connesse allo svolgimento del proprio ruolo, esperienza richiesta nello svolgimento dell'attività o in attività analoghe.	Sono necessarie rilevanti conoscenze plurispecialistiche. Esperienza pluriennale (4/5 anni di esperienza nello svolgimento di attività analoghe). Continua necessità di aggiornamento relativo anche a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro

IL VICARIO DEL DIRETTORE
AVV. SIMONE MARIO DONATO

RSU

DICCAP

UIL FPL