

# UNIONE VALDERA

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

Zona Valdera - Provincia di Pisa

**COPIA**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE VALDERA

**Deliberazione Numero 01 del 21.01.2011**

OGGETTO:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010.  
AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

L'anno duemilaundici, il giorno ventuno del mese di gennaio, alle ore 15.30, presso la sede dell'Unione Valdera a Pontedera, si è tenuta la seduta della Giunta dell'Unione Valdera dietro convocazione diramata dal Presidente ai sensi dell'articolo 10 del Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione.

Risultano all'appello:

FATTICIONI FILIPPO - PRESIDENTE UNIONE	P
GUIDI CORRADO	P
SERAFINI ROBERTO	Assente
CIAMPI LUCIA	P
VANNOZZI GIORGIO	P
D'ADDONA THOMAS	Assente
TEDESCHI FABIO	P
MENCACCI IVAN	P
FALCHI ALBERTO	Assente
CRECCHI SILVANO	P
CICARELLI ALESSANDRO	P
MILLOZZI SIMONE	P
TURINI DAVID	Assente

Risultano inoltre, in qualità di invitati permanenti alle sedute della Giunta, senza diritto di voto ma con facoltà di intervento, ai sensi dell'art.32 c.1 dello Statuto:

MANCINI FRANCESCA	Assente
FAIS ANTONIETTA	Assente

Partecipa alla riunione e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 267/2000, il Dott. MAURIZIO SALVINI, Segretario Generale dell'Unione Valdera.

Partecipa inoltre, ai sensi dell'articolo 35 comma 4 dello Statuto dell'Unione Valdera, il Direttore Generale dell'Unione Valdera GIOVANNI FORTE.

Presiede la seduta, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di Funzionamento della Giunta, il Presidente dell'Unione Valdera FILIPPO FATTICIONI.

Il Presidente, visto l'articolo 14 del Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione Valdera e accertato il numero legale per poter deliberare validamente, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Si procede pertanto con l'esame della proposta di deliberazione riportata di seguito.

---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010.  
AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE  
PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

**Decisione:**

La Giunta dell'Unione Valdera:

1. autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Forte Giovanni, alla sottoscrizione dell'accordo "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo-Anno 2010", che si allega sub "A" al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. dà atto che sono state seguite le procedure previste dall'art. 5 del C.C.N.L. del 1/4/99, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22.1.2004;
3. dà atto che le risorse complessive quantificate in € 399.543,98 sono state totalmente previste e impegnate agli specifici stanziamenti del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2010.

**Motivazione:**

In data 8.2.2010 è stato definitivamente sottoscritto il primo C.C.D.I. dell'Unione Valdera, che ha disciplinato la maggior parte degli istituti demandati alla contrattazione decentrata, rimandando ad un successivo momento la definizione di alcuni istituti tra i quali la disciplina per le Progressioni Economiche Orizzontali, con l'impegno a provvedere per l'anno 2010. Per l'anno 2010 risultava inoltre necessario provvedere alla determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse quantificate.

Nel corso dell'anno 2010 si sono svolti quindi vari incontri di delegazione trattante per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente e comandato dell'Unione Valdera principalmente sugli oggetti sopra riportati.

La delegazione di parte pubblica, le RSU dei Comuni aderenti all'Unione Valdera e dell'ex Consorzio Alta Valdera e le OO.SS. hanno sottoscritto in data 27/12/2010 la preintesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera – Anno 2010.

In particolare l'accordo raggiunto, oltre a definire necessariamente le modalità di utilizzo delle risorse 2010, integra il primo CCDI dell'Unione Valdera, prevedendo la regolamentazione relativa alle P.E.O. e il completamento del Sistema Permanente di Valutazione andando ad individuare gli indicatori utili, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 31/3/1999, andando quindi verso un completamento del quadro contrattuale di riferimento per il personale dell'Unione Valdera, in modo da offrire elementi di certezza operativa e retributiva dei dipendenti, congiuntamente a nuove opportunità di sviluppo professionale. L'accordo è comunque il risultato di una negoziazione, che ha delineato il quadro di utilizzo delle risorse quantificate per l'anno 2010, in ragione di quanto già definito con il primo CCDI e dei limitati margini di disponibilità destinati all'attuazione delle P.E.O. nel rispetto della scelta adottata di destinare una quota significativa del fondo delle risorse decentrate alla produttività collettiva ed individuale, in linea con le disposizioni contenute nell'art. 40 comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 54 del D. Lgs. n. 150/2009.

A seguito dei vari incontri di delegazione trattante è stata raggiunta l'intesa sulle seguenti materie:

- Ampliamento della disciplina relativa al riconoscimento del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa secondo le modalità indicate nell'art. 46 del C.C.N.L. 14.9.2000;
- Progressioni Economiche Orizzontali: assolvendo, in questo modo, all'impegno assunto nel primo CCDI dell'Unione Valdera già sottoscritto definitivamente l'8/2/2010. In tale occasione, infatti, verificato che, per l'anno 2009, per tutto il personale dipendente, non risultava maturato il requisito minimo di permanenza nella posizione economica di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 11.4.2008, le parti rimandarono la disciplina della materia ad un successivo momento, con l'impegno a verificare tale requisito per l'anno 2010. Nel corso dell'anno 2010 la situazione del personale dipendente dell'Unione Valdera ha registrato nuove assunzioni a seguito mobilità dagli Enti aderenti all'Unione stessa e ha determinato un nuovo quadro di riferimento, che ha portato alla necessità di definire l'istituto delle progressioni da applicare a decorrere dall'annualità 2010. Nella definizione di tale istituto è stato approvato un sistema di distribuzione, sulle 4 categorie, delle risorse complessive destinate annualmente al fondo specifico e un iter procedurale per la gestione delle procedure selettive finalizzate all'attribuzione delle progressioni economiche stesse.
- Il Sistema Permanente di Valutazione finalizzato alle valutazioni per le Progressioni Economiche Orizzontali, secondo indicatori fissati nel rispetto dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, che è stato approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 122 del 30/12/2010.;
- Con la preintesa è stato quindi definito il riparto tra i vari fondi delle risorse già quantificate in complessivi € 399.543,98 dall'Unione Valdera, per l'anno 2010 con l'atto di G.U. n° 67/2010 successivamente integrate con l'atto di G.U. n° 82/2010 secondo quanto dettagliato nella relazione tecnica all. A) all'atto richiamato.

Il Revisore dei Conti ha rilasciato in data 21.01.2011 specifica certificazione circa la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio, allegata al presente atto sotto la lettera "B".

Le procedure di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio di cui all'art. 5 del C.C.N.L. sono state correttamente eseguite e pertanto il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica può essere autorizzato alla sottoscrizione del citato Accordo.

#### **Adempimenti a cura dell'Ente pubblico:**

Il presente atto sarà trasmesso:

- alle OO.SS. e RSU;
- a tutti i Dirigenti;
- al Servizio Risorse Umane;
- al Servizio Ragioneria;
- al Servizio Segreteria che curerà la pubblicazione dell'atto.

### **Segnalazioni particolari:**

Il Dirigente dell'Area Affari generali Giovanni Forte ha espresso in data 20 gennaio 2011 parere favorevole in linea tecnica sul presente provvedimento;

Il Responsabile del Servizio Finanziario Forte Giovanni ha espresso in data 20 gennaio 2011 parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente provvedimento.

La Giunta dell'Unione dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 per rendere più incisiva l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa a mezzo di una accelerazione del procedimento.

### **Riferimenti normativi**

#### **Generali:**

D. Lgs. 267/2000 " Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, che prevede l'espressione dei pareri da parte dei responsabili dei servizi sulle proposte di deliberazione.

Statuto dell'Unione Valdera.

Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione Valdera.

#### **b) Specifici:**

L'art. 31 del C.C.N.L. 22.1.2004 che disciplina la determinazione delle risorse decentrate da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività;

L'art. 13 del C.C.N.L. 22.1.2004 che detta le disposizioni per la costituzione delle risorse finanziarie da destinare a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per le unioni di comuni;

L'art. 5 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22.1.2004, che disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandando all'organo di governo dell'ente la potestà di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dei contratti integrativi.

L'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 che detta disposizioni in materia di contratti collettivi nazionali e integrativi.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Unione Valdera anno 2009, sottoscritto definitivamente l'8/2/2010.

Deliberazione di Giunta dell'Unione Valdera n. 5 del 12/12/2008, ad oggetto: "Delegazione trattante di parte pubblica. Costituzione e nomina del Direttore Generale in qualità di Presidente".

Art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000 sulla immediata esecutività delle deliberazioni.

#### **Ufficio proponente:**

Servizio Personale

Responsabile del procedimento: Forte Giovanni

Telefono: 0587/299560

[g.forte@comune.pontedera.pi.it](mailto:g.forte@comune.pontedera.pi.it)



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010

Premesso che:

- In data 27/12/2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di "Contratto >Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2010";
- L'ipotesi di CCDI è stata inviata al revisore dei Conti corredata da apposita relazione tecnico- finanziaria ed illustrativa e il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole e relativa certificazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004;
- La Giunta dell'Unione con atto n. del ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Il giorno \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_, le parti sottoscrivono il presente CCDI relativo al personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera tra:

### UNIONE VALDERA

Nella persona del:  
Direttore Generale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

### R.S.U. DEI COMUNI E EX CONSORZIO ALTA VALDERA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. \_\_\_\_\_ C.I.S.L. \_\_\_\_\_ U.I.L. \_\_\_\_\_

## **Art. 1 - RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. UTILIZZO 2010.**

Le risorse per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del vigente CCNL ammonta per

l'anno 2010 a €        **399.543,98**

**La costituzione del fondo per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività per l'anno 2010iene allegata al presente C.C.D.I..**

Le parti stabiliscono di utilizzare tali risorse, ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L., nel modo sottoriportato:

	INDENNITA' DI COMPARTO	19.300,00
lett. b)	PROGRESSIONI ECONOMICHE	27.000,00
lett. c)	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	80.400,00
c)	INDENNITA' art. 37, c. 4, CCNL del 1995	190,00
lett. d)	SALARIO ACCESSORIO	50.000,00
lett. e)	DISAGIO	6.500,00
lett. f)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	20.000,00
lett. i)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	1.500,00
lett. g)	ISTAT, ICI, INCENTIVI PROGETTAZIONE	50.500,00

Pertanto, dalla somma iniziale del Fondo, detratte le risorse utilizzate sopra indicate, la somma residuale sarà erogata secondo quanto stabilito ai punti 1, 2 e 3 di cui al successivo art. 6 "Produttività".

Il quadro di risorse sopra esposto potrà variare in relazione alla definizione puntuale del quadro dei comandi del personale, nonché per effetto dei dati definitivi comunicati dagli enti locali cui il personale appartiene. Eventuali variazioni in tal senso saranno comunicate per via telematica alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

La schema di costituzione del fondo è allegato al presente contratto.

## **Art. 2 - MENSA**

A decorrere dal 1/1/2010, si applica la disciplina di cui all'art. 45 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

L'Ente attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità indicate nell'art. 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o nel pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali e/o notturne, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. Per aver diritto ad usufruire del buono pasto il rientro pomeridiano non deve avere durata inferiore a 1 ora. Esclusivamente il personale impegnato in operazioni di Protezione Civile è autorizzato ad utilizzare anche 2 buoni pasto giornalieri e in deroga ai limiti orari sopra descritti.

In applicazione dell'art. 13 del C.C.N.L. del 9 maggio 2006, il personale dell'area della vigilanza inserito in turni di lavoro serali dalle 16 alle 22 può usufruire del buono pasto. Per tali turni, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione del servizio, la pausa per la consumazione del pasto può essere collocata alla fine del turno di lavoro.

### **Art. 3 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13 del NOP.

E' attribuita la progressione orizzontale al dipendente che dimostri di svolgere il proprio lavoro all'interno della propria categoria di appartenenza con maggiore professionalità, capacità, impegno, risultato, ecc., in base al sistema permanente di valutazione.

Le progressioni orizzontali avverranno:

- a) nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato;
- b) attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica di ente per categoria economica A), B), C) e D).
- c) nel rispetto del limite delle risorse attribuibili per ciascuna categoria risultanti dalla applicazione del sistema di ripartizione delle risorse di cui alla tabella A) sotto elencata, da calcolarsi alla data del 1° gennaio di ciascun anno:
  - verrà moltiplicato il valore medio per il personale in servizio nelle singole categorie, così come calcolato nella tabella A);
  - sulla base dei singoli prodotti verranno calcolate le percentuali corrispondenti;
  - le percentuali così determinate saranno applicate per la ripartizione delle risorse complessive sui singoli percorsi orizzontali;
  - il fondo di ogni categoria diviso per il valore medio darà il numero delle progressioni già attribuite e solo i differenziali determineranno il numero delle progressioni possibili. Eventuali scostamenti in negativo che dovessero risultare da tale confronto non potranno che essere riassorbiti nel tempo a seguito di progressioni verticali e/o cessazioni dal servizio. Il numero delle progressioni orizzontali attivabili per ogni categoria è approssimata per difetto all'unità.

La procedura di selezione si svolge ogni anno tra il 1° gennaio e il 31 marzo, tenuto conto del sistema permanente di valutazione, entrando comunque a regime dal 1° giorno dell'anno. Tali progressioni orizzontali avverranno nel rispetto degli eventuali limiti fissati dal CCNL.

In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a parità di merito si procederà alla progressione economica dei dipendenti con maggiore anzianità di posizione economica.

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti che al 1° gennaio dell'anno per cui si effettua la selezione abbiano maturato l'anzianità minima nella rispettiva posizione economica di categoria indicata nella tabella A) seguente, e che abbiano riportato il punteggio minimo che segue differenziato per categorie, in base al sistema permanente di valutazione:

Cat.A            21

Cat.B: Per il passaggio alla B2 o B4: 24  
 Per il passaggio alla B3 o B5 e successivi: 21

Per il passaggio alla C2: 24

Cat.C  
 Per il passaggio alla C3 e successivi: 21

Cat.D 21

Ai sensi dell'art. 39 del CCNL del 22.01.2004 il personale in distacco sindacale dovrà essere considerato nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale. Infine, per l'anno 2010, le parti concordano, in deroga alla data stabilita nel punto c) di cui sopra, di fissare al 1° dicembre 2010 sia la data di decorrenza economica delle progressioni economiche orizzontali sia la data per il calcolo del numero delle progressioni, **e stabiliscono, altresì, di fissare in € 40.000,00, il limite economico teorico ai fini della ripartizione delle PEO stesse tra le categorie.**

TABELLA - A - SISTEMA DI RIPARTIZIONE RISORSE TRA CATEGORIE

		TOTALI	N.POSIZ	VALORE MEDIO	N. DIP.	K*D	%	
		X	Y	X/Y=K	D			
CAT	A2	A3	A4	A5				
A	237,66	361,41	324,68	385,22	1.308,97	4	327,24	
	Anni: 2 (A1)	Anni: 2 (A2)	Anni: 3 (A3)	Anni: 3 (A4)			11,07	
CAT	B2	B3	B4	B5	B6	B7		
B	310,81	717,50	288,91	338,20	362,69	692,06	2.710,17	6
	Anni: 2 (B1)	Anni: 2(B2)	Anni: 3 (B3)	Anni: 3 (B4)	Anni: 3 (B5)	Anni: 3 (B6)		451,70
							1	16,28
CAT	C2	C3	C4	C5				
C	502,35	595,79	701,45	835,91	2.635,50	4	658,88	22,30
	Anni: 2 (C1)	Anni: 2(C2)	Anni: 3 (C3)	Anni: 4 (C4)				
CAT	D2	D3	D4	D5	D6			
D	1.123,61	2.227,60	1.126,26	1.227,53	1.890,92	7.595,92	5	1.519,18
	Anni: 2 (D1)	Anni: 2 (D2)	Anni: 3 (D3)	Anni: 4 (D4)	Anni: 5 (D5)			51,38

TOTALI	4	2.957,00	100,00
--------	---	----------	--------

Ai fini dell'anzianità nella posizione economica indicata nella tabella di cui sopra, si considera l'anzianità maturata presso la P.A. come servizio di ruolo. Invece, per il parametro dell'esperienza come indicatore di valutazione previsto nell'allegato A), intesa come anzianità di servizio, viene considerato il servizio reso nella P.A. sia di ruolo che non di ruolo.

## **Art. 4- SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE**

Nell'ambito del Sistema Permanente di Valutazione di cui all'art. 15 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto definitivamente l'8/2/2010, l'Unione e le OO.SS. ampliano tale strumento allo scopo di promuovere la progressione economica orizzontale del personale.

La valutazione finalizzata alla progressione economica orizzontale avviene nel rispetto delle seguenti fasi procedurali:

1. La valutazione è compito del responsabile del servizio (inteso come figura con responsabilità di servizio/funzione più prossima al dipendente; in mancanza di tale figura, la valutazione spetta al dirigente di settore);
2. Il dirigente competente (o in assenza di una figura dirigenziale, il Direttore Generale) effettua un'opera di armonizzazione delle diverse valutazioni effettuate dai responsabili; nel caso vi siano valutazioni diverse, queste rimangono entrambe evidenziate nella scheda, e viene presa in considerazione solo quella del dirigente;
3. La valutazione si conclude entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e viene comunicata al dipendente. Le valutazioni con risultato fino a sufficiente devono essere dettagliatamente motivate e devono tener conto di eventuali fattori esterni al controllo del dipendente;
3. La Direzione generale svolge un ruolo arbitrale nell'intero procedimento attraverso:
  - Richiesta di riesame della valutazione, da effettuare entro 15 giorni dalla sua presentazione sull'apposito modello;
4. Le decisioni della Direzione generale sono definitive.
5. Le schede contenenti la valutazione di ciascun dipendente sono inserite e conservate nei rispettivi fascicoli personali a cura del Servizio personale.

Di seguito sono riportati, distinti per categoria, gli indicatori che sono valutati al fine della progressione economica orizzontale.

### **CATEGORIA "A":**

- capacità operativa
- iniziativa
- organizzazione del proprio lavoro
- disponibilità ai rapporti con gli utenti
- capacità di adattamento operativo
- formazione

- esperienza

### **CATEGORIA "B":**

Per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria:

- iniziativa
- organizzazione del proprio lavoro
- capacità di adattamento operativo
- aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze
- soluzione dei problemi
- risultati ottenuti
- formazione
- esperienza

Per il passaggio alla seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria:

- iniziativa
- organizzazione del proprio lavoro
- capacità di adattamento operativo
- aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze
- soluzione dei problemi
- risultati ottenuti
- formazione

Per il passaggio alla terza posizione economica e successive della categoria:

- impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, sia interna che esterna
- disponibilità ad attività non predeterminate
- orientamento ai risultati e capacità di innovazione
- organizzazione e gestione delle risorse
- cooperazione ed integrazione
- risultati ottenuti
- formazione

### **CATEGORIA "C":**

Per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria:

- aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze

- soluzione dei problemi
- predisposizione atti, documenti ed elaborati
- disponibilità ad attività non predeterminate
- orientamento ai risultati e capacità di innovazione
- risultati ottenuti
- formazione
- esperienza

Per il passaggio alla seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria:

- aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze
- soluzione dei problemi
- predisposizione atti, documenti ed elaborati
- disponibilità ad attività non predeterminate
- orientamento ai risultati e capacità di innovazione
- risultati ottenuti
- formazione

Per il passaggio terza posizione economica e successive della categoria:

- impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, sia interna che esterna
- disponibilità ad attività non predeterminate
- orientamento ai risultati e capacità di innovazione
- organizzazione e gestione delle risorse
- cooperazione ed integrazione
- risultati ottenuti
- formazione

#### **CATEGORIA "D":**

- impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, sia interna che esterna
- disponibilità ad attività non predeterminate
- orientamento ai risultati e capacità di innovazione
- organizzazione e gestione delle risorse
- cooperazione ed integrazione
- risultati ottenuti
- formazione

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI:**

La graduatoria per categoria è unica, cioè non viene fatta all'interno della categoria una distinzione di profilo. All'interno delle categorie B e D viene fatta una graduatoria unica, rispettivamente per i dipendenti inquadrati giuridicamente nella B1 e B3 e nella D1 e D3. Le parti concordano, infine, di verificare nella pratica tale accordo ed eventualmente di apportarvi delle modifiche.

## UNIONE VALDERA

### SCHEDA DI VALUTAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Cognome e Nome

Matricola.....CATEGORIA..... Profilo professionale.....

SETTORE.....Servizio.....

Periodo di valutazione.....

Punteggio assegnato (scheda allegata) .....

Effettuato colloquio       SÌ       NO

Firma per presa visione del/la dipendente

Il/La valutatore/trice

.....

.....

Eventuali osservazioni del/la dipendente :

.....  
.....  
.....

Firma del/La dipendente

.....

## UNIONE VALDERA

### EVENTUALE RICHIESTA DI RIESAME

Data presentazione richiesta ... ..

Motivazioni

.....  
.....  
.....

Data esame .....

Firma del/la dipendente

.....

Esito:

conferma precedente valutazione

nuova valutazione

Il/la Valutatore/trice

.....

# CATEGORIA A

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA N.1

	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
		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	Formazione	1	2	3	4
7	Esperienza	1	2	3	4
	VALUTAZIONE COMPLESSIVA				

li .....

Il/La Valutatore/trice

\_\_\_\_\_

## CATEGORIA B

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria.

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA N.2

INDICATORI		PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
1	Iniziativa	1	2	3	4
2	Organizzazione del proprio lavoro	1	2	3	4
3	Capacità di adattamento operativo	1	2	3	4
4	Aggiornamento e sviluppo delle proprie Competenze	1	2	3	4
5	Soluzione dei problemi	1	2	3	4
6	Risultati ottenuti	1	2	3	4
7	Formazione	1	2	3	4
8	Esperienza	1	2	3	4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

li .....

Il/La Valutatore/trice

\_\_\_\_\_

## CATEGORIA B

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per il passaggio alla seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria.

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA N.3

INDICATORI		PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
1	Iniziativa	1	2	3	4
2	Organizzazione del proprio lavoro	1	2	3	4
3	Capacità di adattamento operativo	1	2	3	4
4	Aggiornamento e sviluppo delle proprie Competenze	1	2	3	4
5	Soluzione dei problemi	1	2	3	4
6	Risultati ottenuti	1	2	3	4
7	Formazione	1	2	3	4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

li .....

Il/La Valutatore/trice

---

## CATEGORIA B

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per il passaggio alla terza e successive posizioni economiche della categoria.

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA N.4

INDICATORI		PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
1	Impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, sia interna che esterna	1	2	3	4
2	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4
3	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4
4	Organizzazione e gestione delle risorse	1	2	3	4
5	Cooperazione ed integrazione	1	2	3	4
6	Risultati ottenuti	1	2	3	4
7	Formazione	1	2	3	4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

li .....

Il/La Valutatore/trice

\_\_\_\_\_

## CATEGORIA C

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria.

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA N.5

INDICATORI		PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
1	Aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze	1	2	3	4
2	Soluzione dei problemi	1	2	3	4
3	Predisposizione atti, documenti ed elaborati	1	2	3	4
4	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4
5	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4
6	Risultati ottenuti	1	2	3	4
7	Formazione	1	2	3	4
8	Esperienza	1	2	3	4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

li .....

Il/La Valutatore/trice

\_\_\_\_\_

## CATEGORIA C

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per il passaggio alla seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria.

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA N.6

INDICATORI		PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
1	Aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze	1	2	3	4
2	Soluzione dei problemi	1	2	3	4
3	Predisposizione atti, documenti ed elaborati	1	2	3	4
4	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4
5	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4
6	Risultati ottenuti	1	2	3	4
7	Formazione	1	2	3	4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

li .....

Il/La Valutatore/trice

\_\_\_\_\_

## CATEGORIA C

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per il passaggio alla terza e successive posizioni economiche della categoria.

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA N.7

INDICATORI		PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
1	Impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, sia interna che esterna	1	2	3	4
2	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4
3	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4
4	Organizzazione e gestione delle risorse	1	2	3	4
5	Cooperazione ed integrazione	1	2	3	4
6	Risultati ottenuti	1	2	3	4
7	Formazione	1	2	3	4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

li .....

Il/La Valutatore/trice

\_\_\_\_\_

## CATEGORIA D

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA N.8

	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO			
		1	2	3	4
1	Impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, sia interna che esterna	1	2	3	4
2	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4
3	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4
4	Organizzazione e gestione delle risorse	1	2	3	4
5	Cooperazione ed integrazione	1	2	3	4
6	Risultati ottenuti	1	2	3	4
7	Formazione	1	2	3	4
	VALUTAZIONE COMPLESSIVA				

li .....

Il/La Valutatore/trice

\_\_\_\_\_

## **INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

### **PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **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.**

1. Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati.
2. 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.
3. Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate.
4. Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati, e risultati migliori.

#### **1) Iniziativa**

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

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

#### **2) Organizzazione del proprio lavoro**

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

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

### **3) 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.**

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

### **4) 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**

1. Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti.
2. Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni.
3. Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili.
4. 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.

### **5) 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**

1. Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto.
2. 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.
3. E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte.

4. Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per se e per gli altri.

#### **6) Soluzione dei problemi**

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

1. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
2. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
3. Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.
4. 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.

#### **7) Risultati ottenuti**

**Grado di raggiungimento degli obiettivi previamente posti dal Dirigente in relazione al PEG.**

1. Non raggiunti.
2. Scarsamente conseguiti.
3. Risultati significativi.
4. Pienamente conseguiti.

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

**Capacità di realizzare atti, documenti, elaborati e/o atti di programmazione e documentazione didattico-educativa.**

1. Predisporre atti, documenti, elaborati e/o atti di programmazione e documentazione didattico-educativa in modo non adeguato
2. Predisporre atti, documenti, elaborati e/o atti di programmazione e documentazione didattico-educativa in modo sufficiente
3. Predisporre atti, documenti, elaborati e/o atti di programmazione e documentazione didattico-educativa in modo accurato
4. Predisporre atti, documenti, elaborati e/o atti di programmazione e documentazione didattico-educativa in modo ottimo

**9) Impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, sia interna che esterna.**

**Modo di svolgimento del proprio lavoro con particolare riguardo all'orientamento all'utenza, sia interna che esterna.**

1. Dimostra scarsa sensibilità alle esigenze degli utenti e scarsa capacità di relazione con gli stessi.
2. Dimostra sufficiente sensibilità alle esigenze degli utenti e sufficiente capacità di relazione con gli stessi.
3. Interpreta correttamente le esigenze degli utenti riuscendo a stabilire con loro buone relazioni.
4. Entra sempre in comunicazione con gli utenti, rilevando sempre i loro bisogni ed esigenze, dimostrando una ottima capacità di relazione.

**10)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.**

1. Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà.
2. Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni.
3. Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente.
4. Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte.

**11)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.**

1. Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi.
2. Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali.

3. Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali.
4. 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.

#### **12) 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.**

1. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.
2. Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati
3. Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.
4. 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.

#### **13) 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 di professionalità e dei risultati**

1. Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

#### **14) Formazione**

**Vengono presi in considerazione i corsi di formazione che hanno dato luogo ad esame finale. Qualora un dipendente abbia effettuato più corsi di formazione, viene preso in considerazione quello con valutazione migliore.**

1. Ha seguito i corsi di formazione di cui sopra ottenendo un giudizio pari a insufficiente.

4. Ha seguito i corsi di formazione di cui sopra ottenendo un giudizio positivo

## **16) Esperienza**

### **Anzianità di servizio.**

1. Ha una anzianità di servizio compresa tra 0 e 3 anni.

2. Ha una anzianità di servizio compresa tra 3 e 8 anni.

3. Ha una anzianità di servizio compresa tra 8 e 12 anni.

4. Ha una anzianità di servizio oltre i 12 anni.



*Provincia di Pisa*

### **Il Revisore dei Conti**

Preso atto dell' art. 40 del D.Lgs n. 165/2010 comma 3 sexies ed altresì dell'accordo relativo al primo C.C.D.I. dell'Unione Valdera del 08/02/2010, dell'intesa 27/12/2010 che disciplina l'utilizzo del fondo 2010 e la P.E.O. relativa al personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera; considerate le delibere della Giunta dell'Unione n. 67 del 16.07.2010 e n.82 del 01.10.2010 ed inoltre la n. 122 del 30.12.2010

#### **vista**

- la relativa Relazione Tecnico-Finanziaria a firma del Direttore Generale Dr. Giovanni Forte del 20.01.2011,
- l'Allegato A alla deliberazione di G.U. n. 67 del 16/07/2010 aggiornato con delibera di Giunta n. 82/2010 già citata

#### **rilascia**

parere favorevole e relativa certificazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004 e successive modificazioni ed integrazioni.

Pontedera, 21/01/2011

Il Revisore dei conti:

Dott. Fernando Zanella

---

Si passa quindi alla votazione della sopra riportata proposta di deliberazione, con il seguente risultato:

1. Votazione favorevole unanime sulla proposta di deliberazione
2. Votazione favorevole unanime sulla immediata eseguibilità della deliberazione

Il Presidente proclama pertanto approvata la deliberazione in oggetto e la sua immediata eseguibilità.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente dell'Unione Valdera

F.to FILIPPO FATTICIONI

Il Segretario verbalizzante

F.to MAURIZIO SALVINI

## **UNIONE VALDERA**

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

**Zona Valdera - Provincia di Pisa**

*OGGETTO DELLA DELIBERAZIONE:*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010.  
AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE  
PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

---

Si esprime parere favorevole in linea tecnica sul provvedimento in oggetto specificato, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, 20/01/2011

Il Dirigente dell'Area Affari generali  
dell'Unione Valdera

F.to Giovanni Forte

---

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile del provvedimento in oggetto specificato, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, 20/01/2011

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
dell'Unione Valdera

F.to Giovanni Forte

## **UNIONE VALDERA**

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

**Zona Valdera - Provincia di Pisa**

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto CERTIFICA che la su estesa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio presso la sede dell'Unione Valdera e sul sito internet dell'ente all'indirizzo [www.unione.valdera.pi.it](http://www.unione.valdera.pi.it) il giorno 01.02.2011.

**IL DIRETTORE GENERALE DELL'UNIONE VALDERA**

F.to Giovanni Forte

---

La presente copia - in carta libera per uso amministrativo - è conforme all'originale depositato presso la sede dell'Unione Valdera in Pontedera, Via Brigate Partigiane n.4.

Pontedera, lì 01.02.2011

**IL DIRETTORE GENERALE DELL'UNIONE VALDERA**

F.to Giovanni Forte