



Città di Asti

Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022, in merito al completamento dei criteri per la Progressione Economica Orizzontale anni 2023 e seguenti - **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 19/07/2023 Contratto 04/08/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 e seguenti
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Saracco Riccardo Componenti: Dabbene Giuliana, Giolito Roberto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Completamento dei criteri per la Progressione Economica Orizzontale di cui all'art. 14 del CCNL Funzioni Locali
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 25/07/2023</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>=====</p>

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il D.P.R. 24 GIUGNO 2022, N. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (di seguito P.I.A.O.) all'Art. 1 "<i>Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione</i>" - c. 4 cita: <i>All'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il terzo periodo è soppresso.</i></p> <p>Tale DPR ha pertanto abrogato il terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL che prevedeva la unificazione organica del Piano della performance e del Piano dettagliato degli obiettivi nel Piano esecutivo di gestione.</p> <p>Pertanto il Piano della performance e il piano dettagliato degli obiettivi sono assorbiti nel PIAO alla sotto sezione 2.2 Performance.</p> <p><i>Il P.I.A.O. 2023-2025 è stato adottato con D.G.C. n. 111 in data 21/03/2023</i></p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il D.P.R. 24 GIUGNO 2022, N. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (di seguito P.I.A.O.) all'Art. 1 "<i>Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione</i>" - c. 1 c indica che "sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione)"</p> <p>Pertanto il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è assorbito nel PIAO alla sotto sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.</p> <p><i>Il P.I.A.O. 2023-2025 è stato adottato con D.G.C. n. 111 in data 21/03/2023</i></p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p>

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>L'Ente con D.G.C. N. 280 in data 06/07/2023 ha effettuato la "VERIFICA E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DEL BUDGET PER LA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE E PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O. E DEI DIRIGENTI - ANNO 2022" in seguito al verbale (e relativi allegati) del Nucleo di Valutazione della riunione del 6 giugno 2023, dal quale si rileva che, riguardo agli obiettivi di performance dell'Ente, sono stati coerentemente perseguiti 91 obiettivi di performance mentre 1 obiettivo risulta di fatto rallentato per motivi non riferibili a comportamenti omissivi da parte della dirigenza; questo consente l'utilizzo dell'intero budget disponibile per l'erogazione dei premi per l'anno 2022</p>
Eventuali osservazioni =====		

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti

Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'art. 14 del CCNL Funzioni locali rubricato "Progressione economica all'interno delle aree" recita:

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti

Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti

Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area

Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera c) gli Enti contrattano con le organizzazioni sindacali la definizione delle procedure per le PEO.

La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Asti e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto in data 19/07/2023 la preintesa in ordine alla definizione delle procedure per la Progressione Economica Orizzontale per gli anni 2023 e seguenti.

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo si articola in 3 articoli e stabilisce:

Art. 1 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022;
2. In ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire;
3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure meglio specificate nell'articolo successivo;
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei “*differenziali stipendiali*” del personale cessato a qualsiasi titolo, nonché con il finanziamento degli 84,50 euro/dipendente, previsti dall'art. 79, comma 1, lettera b), del CCNL-2022 e dalla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dipendenti cessati o trasferiti;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 2 – Requisiti di ammissione

1. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che nel triennio precedente all'anno in cui si riferisce la selezione hanno conseguito la valutazione positiva (*voto 2 o eventuale eccellenza*) in ciascuno dei tre anni; qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si utilizzano le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti

Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
4. Sono altresì esclusi dalla procedura i dipendenti che abbiano accumulato debiti orari superiori a 15 ore (fatti salvi eventuali piani di rientro concordati con il proprio Dirigente);

Art. 3 – Procedura di selezione

La selezione si svolge secondo i seguenti passaggi:

- 1) sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area;
- 2) la procedura di selezione ha inizio con un avviso emanato dall'ente e trasmesso a tutti i dipendenti tramite mail istituzionale; non sarà necessario inviare una formale domanda di partecipazione ma saranno ammessi alla procedura tutti i dipendenti;
- 3) verifica dei requisiti di accesso alla selezione per il personale in servizio al 31 dicembre precedente l'anno a cui si riferisce la selezione e successiva formazione degli elenchi dei dipendenti ammessi e di quelli esclusi;
- 4) predisposizione delle graduatorie, sulla base dei punteggi spettanti e attribuiti, in relazione ai contingenti stabiliti; le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A" allegata al presente CCDI;
- 5) verifica dell'assenza di debiti orari dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria e scorrimento della stessa qualora l'esito sia negativo;
- 6) in caso di pari merito, si procederà dando precedenza a chi è fermo da maggior tempo nell'attuale p.e.; in caso di ulteriore parità si procederà dando precedenza all'*età anagrafica (più anziano di età)*.
- 7) le singole graduatorie, approvate con determinazione dirigenziale, verranno portate a conoscenza dei dipendenti tramite mail istituzionale.

Tabella "A" – Criteri di selezione per la definizione delle graduatorie (Art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7 comma 4 lettera c) CCNL 2019-2021)

1. VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE (Punti attribuibili a tutto il personale ammesso alla selezione)

- VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL TRIENNIO (o ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico)
 - voto 2: 5 punti
 - voto 3: 7 punti

punteggio massimo: 21 punti

2. PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA (ESPERIENZA ACQUISITA)

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

- punti 1 per ciascun anno di permanenza nella posizione economica iniziale dell'area
- punti 0,75 per ciascun anno di permanenza nella seconda posizione economica dell'area
- punti 0,50 per ciascun anno di permanenza nelle posizioni economiche successive

punteggio massimo: 14 punti

I punteggi di questa sezione non possono essere attribuiti per gli anni nei quali la valutazione della performance individuale sia stata negativa.

RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUIBILI

AREA	ELEMENTI DA CONSIDERARE	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	MAX PUNTEGGIO
VALUTAZIONE PRESTAZIONI	schede di valutazione del triennio	voto 2: 5 punti voto 3: 7 punti	21
ESPERIENZA ACQUISITA	posizione economica attuale	punti 1 per ogni anno nella p.e. 1 punti 0,75 per ogni anno nella p.e. 2 punti 0,50 per ogni anno nelle successive p.e.	14

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Tali assenze non rileveranno ai fini della valutazione così come le assenze per la maternità obbligatoria.

3. EVENTUALE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO

Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo secondo il seguente schema:

- 1% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla tabella precedente se dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente sono trascorsi 7 anni
- 2% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla tabella precedente se dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente sono trascorsi 8 anni
- 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla tabella precedente se dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente sono trascorsi 9 o più anni

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

C) effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di CCDI in esame sostituisce per gli anni 2023 e seguenti il CCDI sottoscritto il 29/11/2021 avente ad oggetto CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL COMPLETAMENTO DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE ANNI 2021-2022-2023

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di valutazione della performance del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 494/2015).

Il presente accordo consente il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 80 del CCNL.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di accordo prevede nuove progressioni economiche con decorrenza 01/01 dell'anno in esame. I criteri previsti dal presente accordo per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, unitamente al budget assegnato, sono assolutamente coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. Quanto previsto dal contratto in esame consente, infatti, l'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti di nuove PEO previo processo selettivo nel quale la valutazione meritocratica legata alle performance individuali dell'ultimo triennio rappresenta l'elemento prevalente dell'intero percorso selettivo.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente accordo completa i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 14 del CCNL Funzioni Locali. In seguito alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, verrà attivato un nuovo percorso selettivo per l'attribuzione di nuove PEO, con conseguente applicazione approvazione di specifica graduatoria; ci si attende dall'applicazione dell'istituto delle PEO una maggiore valorizzazione di parte del personale più meritevole.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Asti, lunedì 7 agosto 2023

F.to IL DIRIGENTE
Dott. Riccardo Saracco

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>