



CITTA' DI ASTI
Delegazione Trattante
Area Personale

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
 RELATIVO AL COMPLETAMENTO DEI CRITERI
 PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE ANNI 2020-2021-2022**

Il giorno 11 novembre 2020 presso la sede comunale di Piazza Catena n. 3, si sono incontrate la Delegazione trattante del Comune di Asti e le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria F.P. CGIL, FPS CISL, UIL FPL, C.S.A. e la rappresentanza delle RR. SS. UU. del Comune di Asti.

Sono presenti:

- per la delegazione trattante di parte pubblica, regolarmente costituita con D.G.C. n. 36 del 29/01/2019, esecutiva, i Sigg.ri:

Miglia Elena	Presidente		<input checked="" type="checkbox"/>
Dabbene Giuliana	Componente		<input type="checkbox"/>
Giolito Roberto	Componente		<input type="checkbox"/>

Aletto Tatiana	Tecnico a supporto		<input type="checkbox"/>
----------------	--------------------	--	--------------------------

- per la delegazione di parte sindacale, sono presenti i Sigg.ri:

Roberto Gabriele	C.G.I.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Vavalle Rita	C.G.I.L.	<input type="checkbox"/>
Melis Sergio	C.I.S.L.	<input type="checkbox"/>
Tedde Paola	C.I.S.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Cerrato Gianfranco	U.I.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Guarino Alfonso	U.I.L.	<input type="checkbox"/>
Vaccotto Mirko	C.S.A.	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>BULLANA SANDRO</i>	<i>C.I.S.L.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>

- per le R.S.U., sono presenti i Sigg.ri:

Abele Monique	<input checked="" type="checkbox"/>
Bea Bruna	<input type="checkbox"/>
Castaldo Maria Cristina	<input checked="" type="checkbox"/>
Greco Rosella	<input checked="" type="checkbox"/>
Piantadosi Marco	<input checked="" type="checkbox"/>
Pirre Paolo	<input checked="" type="checkbox"/>
Poggio Andrea	<input checked="" type="checkbox"/>
Porta Flavio	<input checked="" type="checkbox"/>
Strati Maria	<input type="checkbox"/>
Tiri Guerino	<input checked="" type="checkbox"/>
Tona Armando	<input type="checkbox"/>
Vassallo Antonietta	<input type="checkbox"/>
Vercelli Guido	<input checked="" type="checkbox"/>
Zagara Monica	<input checked="" type="checkbox"/>

La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Asti e la delegazione di parte sindacale

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink]

VISTI

I CCNL vigenti, in particolare per le parti oggetto di contrattazione;

Le norme, i decreti e le circolari vigenti;

Il CCDI normativo triennale 2020-2022 stipulato in data 23/06/2020 e in particolare l'art. 10;

CONCORDANO QUANTO SEGUE

PROCEDURA DI SELEZIONE

La selezione si svolge secondo i seguenti passaggi:

- 1) quantificazione del contingente delle posizioni economiche a livello di Ente e di categoria;
- 2) presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, nella quale il dipendente segnala tra l'altro l'eventuale svolgimento di attività di interfaccia/referente/partecipazione a gruppi di lavoro e/o di progetto, il possesso di titoli culturali e formativi non richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza da sottoporre al dirigente per l'eventuale valorizzazione all'interno della certificazione dell'arricchimento professionale e la sottoscrizione della dichiarazione di assenza dei debiti orari di cui al punto 5) della sezione "REQUISITI DI AMMISSIONE";
- 3) valutazione dei requisiti di accesso alla selezione con eventuale esclusione dei candidati non in possesso dei requisiti;
- 4) calcolo e assegnazione delle quote di certificazioni dirigenziali ammissibili per ciascun Settore proporzionalmente al numero dei dipendenti ammessi alla selezione;
- 5) predisposizione delle graduatorie, sulla base dei punteggi derivanti dalle diverse aree di valutazione dello sviluppo professionale, in relazione ai contingenti stabiliti;
- 6) verifica della dichiarazione in merito all'assenza di debiti orari di cui al punto 2) della presente sezione (domanda di partecipazione) dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria e scorrimento della stessa qualora l'esito sia negativo;
- 7) 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)*.

REQUISITI DI AMMISSIONE

I requisiti di ammissione e selezione saranno quelli in possesso il 31/12 dell'anno precedente la selezione

- 1) aver maturato almeno 2 anni di anzianità nella categoria di appartenenza a seguito di contratti a tempo indeterminato; dall'anno 2021 verranno considerati anche i periodi *in altri enti del comparto*;
- 2) aver conseguito, per la selezione dell'anno 2020, nel quadriennio 2016-2019 la valutazione positiva (*voto 2 o eventuale eccellenza*) in ciascuno dei quattro anni; dall'anno 2021, aver conseguito nel triennio precedente la valutazione positiva (*voto 2 o eventuale eccellenza*) in ciascuno dei tre anni;
- 3) non aver superato i 120 giorni di assenza (sono esclusi i periodi presi per: maternità obbligatoria, terapie salvavita, infortunio sul lavoro, 60 giorni di malattia anche non continuativi, permessi previsti dall'art. 33 della Legge 104/92 ovvero 3 giorni al mese, congedo retribuito ai sensi della D.Lgs. 151/2001 e s.m.e i., permessi Avis, congedi COVID nell'anno precedente la selezione;

- 4) assenza di applicazioni di sanzioni disciplinari **superiori al solo rimprovero scritto** negli ultimi 2 anni;
- 5) assenza di debiti orari superiori a 15 ore (fatti salvi eventuali piani di rientro concordati con il proprio Dirigente)

CRITERI DI SELEZIONE

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

- VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL QUADRIENNIO 2016-2019 (per la procedura 2020)
- VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL TRIENNIO PRECEDENTE (a partire dalla procedura 2021)
 - voto 2: 5 punti
 - voto 3: 7 punti

punteggio massimo: 28 punti (per la procedura 2020)

21 punti (dalla procedura 2021)

2. ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Punti attribuibili con certificazione dirigenziale a parte del personale)

I crediti di arricchimento professionale sono conseguenti ad attività che si traducono in arricchimento di professionalità.

Tali attività riguardano, con riferimento anche alla categoria di inquadramento:

- **l'approfondimento o l'estensione della professionalità del dipendente in una logica di sviluppo** della stessa certificata dai singoli dirigenti, su proposta dei responsabili di servizio o di unità operativa per il personale loro assegnato (Es. all'interno del settore: ampliamento delle mansioni, approfondimento delle capacità e delle competenze, adattamento a rapidi cambi di norme di legge, cambi di sportelli all'interno del settore di appartenenza, ecc. - Es. assolvimento del ruolo di interfaccia/referente, partecipazione a gruppi di lavoro e/o progetto - Es. rotazione in posizioni di lavoro diverse eseguita secondo una logica di sviluppo professionale: diversificazione delle mansioni, estensione delle capacità e delle competenze e assunzione di comportamenti organizzativi che rendono il dipendente che presenta una spiccata disponibilità e trasversalità delle competenze una risorsa nell'ambito di più contesti organizzativi e professionali)
- la valorizzazione **dei titoli culturali e formativi** non richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza, ove pertinenti con l'attività svolta e coerenti con gli obiettivi del Settore.

Certificazione del dirigente: punteggi massimi attribuibili:

ELEMENTI DA CONSIDERARE	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	MAX PUNTEGGIO
Valorizzazione del Dirigente	5 per approfondimento e estensione della professionalità 2 per i titoli culturali e/o formativi	7

3. ESPERIENZA ACQUISITA NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA

- punti 1 per ciascun anno

punteggio massimo: 10 punti

RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUIBILI

AREA	ELEMENTI DA CONSIDERARE	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	MAX PUNTEGGIO
VALUTAZIONE PRESTAZIONI <u>per la procedura 2020</u>	schede di valutazione del quadrienni 2016-2019	voto 2: 5 punti voto 3: 7 punti	28
VALUTAZIONE PRESTAZIONI <u>dalla procedura 2021</u>	schede di valutazione del triennio	voto 2: 5 punti voto 3: 7 punti	21
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Valorizzazione del Dirigente	5 per approfondimento e estensione della professionalità 2 per i titoli culturali e/o formativi	7
ESPERIENZA ACQUISITA	Nella categoria di appartenenza	1 per anno	10
TOTALE per la <u>procedura 2020</u>			45
TOTALE dalla <u>procedura 2021</u>			38

<p>Esempio 4</p> <p>Da 01.01.2015 a 31.12.2016</p> <p>Da 01.01.2017 a 31.12.2017</p>	<p>Esempio 4</p> <p><i>Il valutato/a presta servizio alla Manutenzione Impianti</i></p> <p>Il valutato/a presta servizio alla Manutenzione Impianti</p>	<p>Esempio 4</p> <p>Si certifica che il valutato/a ha arricchito le proprie mansioni passando da attività prevalentemente esecutive e tecnico manuali ad operazioni di tipo specialistico anche espletando interventi risolutivi. Ha quindi acquisito, nell'ambito del proprio lavoro, autonomia operativa e responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi manutentivi</p>
<p>Titoli culturali e/o formativi</p>	<p>laurea _____</p> <p>master _____</p> <p>attestati _____</p> <p>ove pertinenti con l'attività svolta e coerenti con gli obiettivi del Settore</p>	

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.

Le parti concordano, entro febbraio, di verificare la possibilità di integrazioni e modifiche al presente accordo.

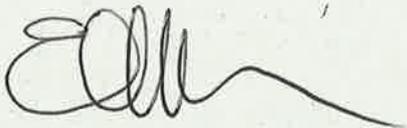
La certificazione e il parere del Collegio dei Revisori dei conti sono stati espressi favorevolmente con nota del 2 novembre 2020.

Con deliberazione numero 346 del 3 novembre 2020 la Giunta comunale ha autorizzato la Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

addì mercoledì 11 novembre 2020

Per la Delegazione Trattante



Per le OO.SS.

CISL FP
CISL FP
CGIL - FP
UIL FPL
C.S.A.

S. Bullone
Pantaleone
G. M. S.
G. M. S.
G. M. S.

Per la RSU

Castabro Marie Cristina
Maurizio S. S.
Andrea P. S. CGIL
G. M. S.
G. M. S.

