



Comune di Gualdo Cattaneo

Provincia di Perugia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data ~~15/12/2020~~ 15/12/2020 alle ore 16,00..... presso gli Uffici del Comune di Gualdo Cattaneo, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente - Avv. Giulio Massi - Segretario comunale	P []	A []
Componente - Dott.ssa Tiziana Zamponi - Responsabile di settore Finanziario	P []	A []

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale PF CGIL	Ivo Ceccarini	P []	A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL	Andrea Russo	P []	A []
OO.SS. Territoriale FP Cisl	Massimiliano Speranzini	P []	A []
R.S.U. Aziendale Cgil	- Serenella Giglioni	P []	A []
R.S.U. Aziendale Cisl	- Diego Bagli	P []	A []
R.S.U. Aziendale Uil	- Francesco Gentili	P []	A []
R.S.U. Aziendale Uil	- Pietro Bordoni	P []	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la seguente preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica per il triennio 2019-2021.

Premessa

Il 22 maggio 2018, è entrato in vigore il contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

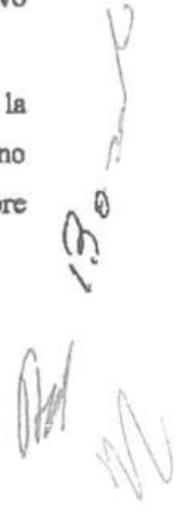
Tale contratto introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, e si pone l'obiettivo di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione ed utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata, anche mediante l'introduzione di una disciplina differenziata in relazione a specifiche responsabilità.

Forte innovazione è sicuramente rappresentata, in attuazione del D. Lgs. 150 del 2009, dall'istituto delle progressioni economiche, il quale acquisisce carattere premiale, superando ogni forma di automatismo, assegnandole in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede quello di possibile progressione, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

La tardiva sottoscrizione di tale CCID è strettamente legata al mancato accordo tra le parti sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica, per la sottoscrizione di un CCID triennale 2018-2020.

I numerosi incontri fra le parti non hanno portato alla suddetta stipula, pertanto il recepimento "in toto" del nuovo contratto nazionale avviene solo ora, in quanto per il 2018 era stato sottoscritto un mero accordo ponte in data 27 dicembre 2018 nel quale si stabiliva: "le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi della presente contrattazione integrativa. Al tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale decentrato sottoscritto in data 19.09.2016 ha riguardato il periodo 2015/2017, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. In applicazione di quanto previsto dell'art.8 del CCNL 21.05.2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021."

Con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 11.04.2019 son stati nominati per la delegazione di parte pubblica i medesimi componenti individuati nel 2018, i cui incontri non hanno portato né alla sottoscrizione di un CCID triennale né tantomeno alla sottoscrizione di un ulteriore accordo "ponte".



E' proprio per tale motivazione che ad oggi il Comune di Gualdo Cattaneo non risulta essersi dotato di un proprio CCID, tra l'altro l'unico Comune dell'Unione, ciò ha quindi doverosamente portato l'attuale Amministrazione Comunale a presentare un CCID di portata triennale (2019-2021), il quale per l'anno 2019, pur recependo alcune novità introdotte dal nuovo CCNL, riconferma gli istituti giuridici nonché le loro modalità di attribuzione economiche come nel precedente CCID al fine di tutelare il personale che nell'anno 2019 ha comunque continuato a svolgere mansioni e responsabilità.

A decorrere dal 01.01.2020 il CCID recepisce integralmente il quadro normativo previsto dal CCNL nazionale siglato in data 21.05.2018, rinnovandosi anche andando a delineare modalità, criteri, tempi che siano oggettivamente conformi al nuovo dettato normativo.

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (CCID) si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Il presente Contratto si applica, per la parte giuridica, per il triennio dal 01/01/2019 al 31/12/2021, mentre gli effetti economici, salvo diversa espressa previsione, decorrono dal 01/01/2020; esso sostituisce per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, in termini di individuazione di criteri e fattispecie per l'erogazione di indennità e incentivi di performance. Le risorse decentrate sono costituite annualmente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Contratto integrativo tra le parti, cui è demandata la quantificazione delle singole voci anche in relazione alle disponibilità dei rispettivi Fondi per le risorse decentrate.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

Art. 2 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'Ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 4 e 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità. L'ammontare del fondo per gli anni 2019 e 2020 è rappresentato, rispettivamente, negli allegati "A" e "B" al presente CCID, di cui formano parte integrante e sostanziale.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a vertical signature on the right side.

2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. h), e del co. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 3:
- a. La parte prevalente della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quater del medesimo CCNL;
 - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale;
 - c. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

2. Tenuto conto che la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art.67 comma 1 CCNL 2016/2018 (progressioni economiche nella categoria: importo anno 2019 = € 33.933,76; importo anno 2020 = € 29.456,00; indennità di comparto: importo anno 2019 = € 16.693,12; importo anno 2020 = € 14.111,00), con il presente CCDI le parti definiscono i criteri per la ripartizione delle restanti somme, che ammontano per l'anno 2019 ad € 67.682,00 e per l'anno 2020 ad € 75.934,00 da destinare agli istituti previsti dall'art.68 comma 2 CCNL 2016/2018.

Art.4 - Criteri generali per la determinazione e la corresponsione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (artt. 14 e 15 CCNL 21.5.2018)

1. I criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizioni organizzativa, nonché per la determinazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, sono stati approvati con deliberazione di giunta comunale n.64 del 18/04/2019.

2. Per effetto della predetta deliberazione ed in applicazione degli artt. 15 comma 5, e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018, a partire dall'anno 2020 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in € 50.000,00, con un incremento di € 11.764,45 rispetto all'anno 2019 ai sensi dell'art.11-bis DL 135/2018.

3. Alla retribuzione di risultato, da erogarsi previa verifica dei presupposti previsti dal vigente *Sistema di valutazione della performance organizzativa dell'ente e della performance individuale* del Comune di Gualdo Cattaneo, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 126 del 20.10.2020 è destinato un importo pari al 15,00% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento delle posizioni organizzative. La predetta quota è ripartita tra i Responsabili in proporzione al valore della singola indennità di posizione. Per l'anno 2019 continua ad applicarsi la disciplina del previgente *Sistema di misurazione e valutazione annuale della performance* approvato con deliberazione di giunta comunale n. 144 del 02.12.2011.

4. La retribuzione di risultato non viene corrisposta nel caso di dichiarazione del Segretario Comunale che attesi l'impossibilità della valutazione, rispetto al raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata e comunque di almeno 5 mesi di effettivo servizio con l'incaricato di posizione organizzativa.

5. La correlazione tra il punteggio di valutazione ai sensi del Sistema di valutazione vigente e l'indennità di risultato risulta così determinata:

• fino a punti 50	nessun premio
• punti 50,1 – 70	65 % del premio
• punti 70,1 – 85	80 % del premio
• punti 85,1 – 90	90 % del premio
• punti 90,1 – 100	100 % del premio

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

5a. Premi correlati alla performance individuale

1. Alla performance individuale sarà destinata una quota complessiva non inferiore al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 2018, (al netto dei compensi ex legge) comprensive anche delle risorse in esso confluite provenienti dalle economie di parte stabile non utilizzate.

2. In base alle disposizioni del nuovo *Sistema di valutazione della performance organizzativa dell'ente e della performance individuale*, le parti convengono che a partire dall'anno 2020 la

valutazione del personale dipendente del Comune di Gualdo Cattaneo è suddivisa tra performance individuale (90%) e performance organizzativa (10%). Per l'anno 2019 trova ancora applicazione il Regolamento per la definizione del "Sistema premiante e di misurazione e di valutazione della performance" (55% performance individuale, 45% performance organizzativa).

3. Le risorse del fondo sono assegnate ai Responsabili di Area in proporzione al numero dei dipendenti ed alla categoria di appartenenza.

4. Per la costituzione del budget si tiene conto dei seguenti parametri:

- categoria B: punti 2,00
- categoria C: punti 2,30
- categoria D: punti 2,60 (esclusi PO e AP)



I premi sono erogati in rapporto al peso di categoria di appartenenza.

a) destinatari degli incentivi dei premi.

1. Il premio individuale può essere attribuito, proporzionalmente, a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 5 mesi di effettivo servizio.

Per le cessazioni avvenute in corso d'anno e per il personale comandato presso altri enti che rientra nel Comune, i giorni minimi netti di presenza in servizio vengono calcolati in relazione ai giorni lordi dovuti, mantenendo la stessa proporzione di 150 giorni netti rispetto ai 360 lordi.

2. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è di essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 3 mesi di effettivo servizio nell'anno di riferimento almeno sei mesi continuativi.

3. E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.

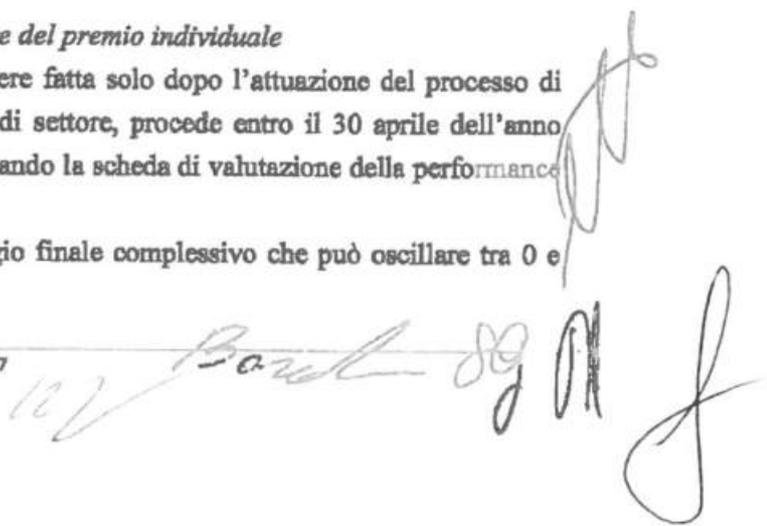
4. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.

5. Ai dipendenti comandati presso altri enti, che comunque sono stati computati in fase di costituzione del fondo, qualora non percepiscano l'incentivo di premio individuale da parte degli enti medesimi nel periodo di comando, viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento.

b) correlazione tra punteggio di valutazione e valore del premio individuale

1. L'erogazione del premio individuale può essere fatta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni responsabile di settore, procede entro il 30 aprile dell'anno successivo a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale contenuta nel sistema di valutazione.

2. La scheda di valutazione produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti!



3. I risultati ottenuti vengono ponderati con il fattore di correlazione merito-premio in rapporto al valore potenzialmente riconoscibile:

Fattore di correlazione merito-premio

- fino a punti 50 nessun incentivo
- punti 50,1 - 70 65 % del premio
- punti 70,1 - 85 80 % del premio
- punti 85,1 - 90 90 % del premio
- punti 90,1 - 100 100 % del premio

c) mobilità interne all'Ente

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore, i responsabili che si sono alternati devono accordarsi per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

d) assenze e part-time

Fatto salvo quanto previsto al *punto a)*, nell'erogazione degli incentivi in oggetto non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze (ivi compresi i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale - art. 9 comma 3 del D. Lgs n. 150/2009), è il responsabile che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva la salvaguardia delle assenze per infortunio - art. 22 comma 1 CCNL del 6.7.1995), lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi prescinde dal profilo orario.

e) mansioni superiori

Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni di categoria giuridica superiore, la quota di premio individuale generale corrispondente alla valutazione data per la categoria giuridica di appartenenza, per il periodo in oggetto, sarà successivamente proporzionata al valore della quota della categoria giuridica per la quale sono state attribuite le mansioni superiori.

5b. premi correlati alla performance organizzativa

1. Al personale sarà altresì erogato un premio correlato alla performance organizzativa dell'ente, come misurata e valutata ai sensi del Sistema di valutazione vigente.
2. A partire dall'anno 2020 alla performance organizzativa sarà destinata una quota complessiva pari al 10% delle risorse destinate alla performance complessiva e l'erogazione di questo premio avverrà in relazione all'esito della valutazione della performance dell'Ente da parte dell'OIV.

Fattore di correlazione contrattuale

Categoria giuridica	Fattore di correlazione
B	2,00
C	2,30
D	2,60

3. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono calcolati sulla base del raggiungimento o meno degli obiettivi così come risulta dalla valutazione finale dell'Organismo Interno di Valutazione
4. Alle risultanze si applicano gli stessi fattori di correlazione di quelli individuati per la valutazione della performance individuale:

• fino a punti 50	nessun incentivo
• punti 50,1 – 70	65 % del premio
• punti 70,1 – 85	80 % del premio
• punti 85,1 – 90	90 % del premio
• punti 90,1 – 100	100 % del premio

5. Le somme relative alla performance organizzativa e individuale non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti o per valutazione inferiore all'ultima fascia, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.

Le risorse complessive correlate alla performance per l'anno 2019 ammontano ad € 16.689,00.

Le risorse complessive correlate alla performance per l'anno 2020 ammontano ad €. 29.104,00, importo comprensivo del premio previsto all'articolo 6 del presente CCID.

Art. 6 - Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL)

1. Ad una percentuale pari al 10% dei dipendenti in servizio è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018.
2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale del "Premio individuale" si tiene conto dei seguenti criteri: a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto

ottenuto nell'anno precedente e in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

L'importo complessivo destinato alla maggiorazione del premio individuale ammonta per l'anno 2020 ad € 907,00.

Art. 7 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. La quota di entrate che confluisce nel fondo, da comunicare preventivamente alle OO.SS., è definita nel 50% delle somme introitate dall'Ente, oneri riflessi inclusi, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Responsabile. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.
3. Per il principio della onnicomprensività della retribuzione, tale compenso non spetta ai titolari di posizione organizzativa.
4. Le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 0 ;

Art. 8 - Risorse derivanti da specifiche disposizione di legge.

1. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 10.000,00;
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontano a un totale di € 0.
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 115 del D.Lgs n. 50/2016 si rinvia al Regolamento recante norme per la ripartizione

dell'incentivo delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 D.Lgs 50/2016, adottato con deliberazione di giunta comunale n. 65 del 18.04.2019.

Art. 9 - Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

1. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di incentivo di cui all'art. 8, che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance si prevede un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti allo scopo di riequilibrare i premi. Il confronto tra i due emolumenti viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento dell'attività sopra indicate vengono liquidati, una volta all'anno dal servizio risorse umane dopo che il responsabile di settore di riferimento ha adottato la disposizione di liquidazione sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti.

2. Viene stabilito il tetto di € 3.000 quale somma complessiva dei compensi (di cui all'art 8)- da definirsi come "esenzione" - oltre il quale il premio complessivo della performance viene progressivamente ridotto come di seguito indicato:

Fascia	Riduzione
Da € 3.001,00 a € 6.000,00	15%
Da € 6.001,00 a € 9.000,00	30%
Da € 9.001,00	50%

3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale (maggiorazione del 30% di cui all'art.69 ccnl 21.5.2018) nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuire tra tutti i dipendenti secondo i meccanismi della performance individuale.

4. Tale criterio si applica anche alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di categoria B, C, e D non titolare di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità non superiore a 1.050,00 euro annui lordi. I criteri generali per la sua attribuzione sono oggetto di contrattazione integrativa.

2. A decorrere dal 2020, l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità spetta alle figure professionali come di seguito:

a) Responsabilità di coordinamento di un gruppo di lavoro

N. dipendenti	Punteggio
---------------	-----------

Fino a 2	5
Da 3 a 4	7
Oltre 4	10

- b) Responsabilità di procedimento amministrativi di particolare complessità e/o comportante rilevante responsabilità (attività prevalente)

Responsabilità	Punteggio
Penale	10
Civile	7
Amministrativa	5

- c) Responsabile di attività o funzioni che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e/o progetti, oppure coinvolgimento in attività che richiedono costanti adeguamenti di natura innovativa e/o tecnologica (attività prevalente)

Attività	Punteggio
Atti complessi * e Regolamenti	10
Coordinamento progetti/lavori	7
Studio, analisi, verifiche e rendicontazioni	5

P: un procedimento è definito complesso quando le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e non ripetitive e per le quali si richiedono conoscenze e capacità operative multi-specialistiche coinvolgendo una pluralità di unità organizzative e che denotano la necessità di relazioni aventi un notevole rilievo esterno: enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali, trattandosi anche di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti per legge.

- d) Livello di autonomia (attività prevalente)

Autonomia	Punteggio
Rilievo elevato e strategico	10
Rilievo strategico Medio	7
Rilievo strategico normale	5

e) Innovazione (attività prevalente)

Innovazione	Punteggio
Rilievo elevato e strategico	10
Rilievo strategico Medio	7
Rilievo strategico normale	5

3. Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Responsabile competente, fino ad un massimo di 50 punti. Sulla base dei punteggi ottenuti, si prevedono le seguenti fasce di riconoscimento economico, il cui valore è definito come da tabella che segue:

Fino a 30 punti	Fascia 1	300,00 Euro
Da 31 a 40 punti	Fascia 2	600,00 Euro
Da 41 a 50 punti	Fascia 3	900,00 Euro

4. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:

- I Responsabili individuano i ruoli che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
- I Responsabili, in sede congiunta, verificano la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formulano un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS e alle RSU (indicativamente entro febbraio);
- I Responsabili attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine.

5. Viene riconosciuta al lavoratore che svolge le attività di cui all'art. 70 *quinquies* comma 2, un'indennità di € 300,00 .
6. L'incentivo correlato alla specifica responsabilità, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:
 - ◆ presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
 - ◆ presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
 - ◆ presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo.
7. I medesimi parametri (in equivalenza) si applicano anche:
 - ◆ nei casi di periodi spezzati (cessazioni e assunzioni in corso d'anno, assenze superiori a due mesi)
 - ◆ nei casi in cui la responsabilità venga attribuita per un solo periodo dell'anno.
8. L'incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.
9. L'indennità per specifiche responsabilità viene applicata anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato stipulato direttamente con l'Ente, a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 3 mesi e con l'applicazione dei parametri sopra riportati rispetto all'effettiva presenza in servizio.
10. Il personale avente diritto a tale indennità andrà individuato dal Responsabile di Area entro e non oltre il 31.01 di ciascun anno.
11. La corresponsione delle indennità avrà luogo, entro il 31.01 dell'anno successivo a quello di riferimento, dietro presentazione di apposita relazione redatta dal Responsabile di Area, attestante l'avvenuta attività espletata dal dipendente.
12. Le risorse destinate alle indennità disciplinate dal presente articolo ammontano per l'anno 2020 ad € 7.200,00.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 10 euro.
2. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

3. A decorrere dal 01/01/2020, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente.
5. Per le attività esposte a rischio o disagio, le parti condividono che:
 - al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, venga attribuita la quota giornaliera di € 1,50;
 - al personale adibito ad attività di preparazione e somministrazione dei pasti per la mensa scolastica, venga attribuita la quota giornaliera di € 1,50;
 - al personale dei servizi demografici per ogni giorno lavorativo prestato presso sedi comunali distaccate, venga attribuita la quota giornaliera di € 6,00.Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio annuale delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 3.000,00 euro (€ 0,52)
 - b) da 3.000,01 a 10.000,00 euro (1,03);
 - c) oltre 10.000,01 euro (€ 1,55 - indennità giornaliera)
6. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
7. Le posizioni organizzative individuano a inizio anno i collaboratori che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle fattispecie previste dal comma 3, attribuiscono il punteggio e la misura della relativa indennità. I titolari di posizione organizzativa comunicano ai dipendenti l'attribuzione e la decorrenza dell'indennità condizione di lavoro.
8. L'importo destinato per le indennità condizioni di lavoro previste dal presente articolo ammontano ad € 3.500,00.

Art. 12 - Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000.

Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta Comunale, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2021, qualora l'ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL può essere elevato in sede di contrattazione integrativa a livello di ente, il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10° e oltre	Fascia extra 2	13,00

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
5. Entro il 31.01 dell'anno di riferimento, ciascun Responsabile dovrà individuare le aree di pronto intervento e contestualmente pianificare il servizio di reperibilità.
6. Per l'anno 2020 è stanziato un importo massimo di € 9.000,00 che – tenuto conto delle attività già effettuate al momento della sottoscrizione del presente accordo – sarà erogato secondo le modalità in vigore nell'anno precedente.

Indennità di turno

1. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Per l'anno 2020 è stanziato un importo massimo di € 2.000,00

Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

4. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 24 co. 1 del CCNL 14 settembre 2000.

Art. 13 – Polizia locale

I. Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno" commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno nel limite temporale minimo del 60% dell'articolazione oraria giornaliera assegnata rilevabile da apposita timbratura giornaliera.

3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.

4. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio esterno e alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva di almeno il 60% del tempo lavoro. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro a qualsiasi causa.

5. L'erogazione dell'indennità di cui al presente capo al personale spetta al personale interessato, formalmente individuato dal Responsabile della polizia locale, mediante sottoscrizione di specifiche relazioni, dalla prestazione sulla base dei seguenti elementi:

- Dati desunti dal sistema di rilevazioni presenze tenuto conto dei giustificativi di assenza a vario titolo;
- Attività prevalente cui il dipendente è stato adibito nel trimestre precedente, come da "ordini di servizio" validate a consuntivo dal responsabile di Polizia Locale.

6. Per lo svolgimento delle attività di cui sopra è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo in base alla seguente tabella, i cui valori economici saranno definiti in sede di Contratto integrativo economico decentrato:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	Euro 1,50
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno/notturno	Euro 2,00

7. Al personale assunto a tempo determinato viene riconosciuta la presente indennità a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 6 mesi e con una presenza in servizio di pari giornate (cioè senza cessazioni avvenute in corso di contratto). Tale indennità verrà pagata sulla base dei parametri riportati ai punti da 1) a 6) del presente articolato.

8. Gli importi verranno riconosciuti ed erogati nei limiti dei fondi previsti ed assegnati per tale istituto.

9. La corresponsione di tale indennità avrà luogo, entro il 31.01 dell'anno successivo a quello di riferimento, dietro presentazione di apposita relazione redatta dal Responsabile di Area, attestante l'avvenuta attività espletata dal dipendente.

10. Le parti si impegnano a verificare le condizioni per l'applicabilità di tale istituto a decorrere dall'anno 2021.

II. Indennità di funzione (Art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018)

1. Al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Responsabile, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità è riconosciuta una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito. L'incarico ha durata annuale e deve essere confermato o modificato con la medesima decorrenza.

2. L'importo dell'indennità prevista è nella misura massima annua lorda di 1.050,00 Euro annui che viene corrisposta nell'anno successivo secondo i seguenti criteri generali:

- Il compenso è finalizzato a remunerare tassativamente le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale del Comune di Gualdo Cattaneo;

- Le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio;

- Il compenso è teso a remunerare attività connesse a:

- a) responsabilità di procedimento amm.vo che implicano la compartecipazione di altri soggetti esterni – conferenze dei servizi, tavoli tecnici con al forze di Polizia;
responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio;
responsabilità con delega formale, nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento , di fasi endoprocedimentali complesse.

N. procedimenti	Punteggio
Fino a 4	5
Da 4 a 8	7
Oltre 8	10

- b) Responsabilità di coordinamento di un gruppo di lavoro;

N. dipendenti	Punteggio
Fino a 2	5

Da 2 a 4	7
Oltre 4	10

c) Livello di autonomia

Autonomia	Punteggio
Rilievo elevato e strategico	10
Rilievo strategico Medio	7
Rilievo strategico normale	5

d) Livello di innovazione

Innovazione	Punteggio
Rilievo elevato e strategico	10
Rilievo strategico Medio	7
Rilievo strategico normale	5

10/12

Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Responsabile competente, fino ad un massimo di 40 punti. Sulla base dei punteggi ottenuti, si prevedono le seguenti fasce di riconoscimento economico, il cui valore verrà definito in sede di Contratto integrativo economico:

Da 11 a 20 punti	Fascia 1	Euro 300,00
Da 21 a 30 punti	Fascia 2	Euro 600,00
Da 31 a 40 punti	Fascia 3	Euro 900,00

[Handwritten signature]

122

[Handwritten signature]

La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:

- a) Il Responsabile individua i ruoli che in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
 - b) Il Responsabile del Settore Polizia Locale, in sede congiunta con i Responsabili degli altri settori, verifica la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto e tenendo conto delle risorse disponibili, formula un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS. e alle R.S.U. (entro febbraio);
 - c) Il Responsabile attribuisce formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed il termine.
5. L'incentivo correlato all'indennità di funzioni, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai parametri di seguito indicati:
6. Presenza in servizio compresa fra i 3 ed i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo;
 7. Presenza in servizio compresa fra i 7 ed i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo;
 8. Presenza in servizio compresa fra i 10 ed i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo;
6. I medesimi parametri di equivalenza si applicano anche:
- Nei casi di periodi spezzati (cessazioni e assunzioni in corso d'anno, assenze superiori a due mesi);
 - Nei casi in cui la responsabilità venga attribuita per un solo periodo dell'anno;
7. L'indennità in oggetto viene inoltre riproporzionata nei casi di part-time.
8. L'indennità di funzioni viene applicata anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinati a condizione che siano titolari di un contratto la cui durata iniziale sia di almeno 6 mesi e con l'applicazione dei parametri sopra descritti rispetto all'effettiva presenza in servizio.
9. Le indennità verranno riconosciute ed erogate nei limiti dei fondi previsti ed assegnati per tale istituto.
10. Le risorse destinate alle indennità disciplinate dal presente articolo ammontano per l'anno 2020 ad € 600,00.

III. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative carattere privato (dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018)

1. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 56- ter del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in conformità a quanto stabilito all'articolo 16 del CCNL 21/05/2018. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano le migliori prestazioni lavorative, verificate attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

2. A tal fine le parti concordano, in sede di Contratto integrativo di Ente, il budget da destinare all'istituto, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all'interno delle risorse stabili di cui all'art. 67 comma 2 del CCNL 21/5/2018. Il Contratto integrativo stabilisce inoltre la decorrenza delle nuove progressioni che non potrà mai essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto.
3. Le parti concordano di effettuare nel triennio 2020/2022 le seguenti progressioni economiche orizzontali (con decorrenza dal 1° gennaio):
anno 2020 - n.6 PEO categoria B; n.5 PEO categoria C; n.1 PEO categoria D;
anno 2021 - n.1 PEO categoria B; n.4 PEO categoria C; n.2 PEO categoria D;
anno 2022 - n.1 PEO categoria B; n.5 PEO categoria C; n.3 PEO categoria D;
4. L'importo complessivo destinato alle PEO per l'anno 2020 è pari ad € 8.695,00 mentre gli importi stimati per gli anni 2021 e 2022 ammontano, rispettivamente, ad € 7.770,00 ed € 9.342,00.
5. In applicazione dei commi precedenti e dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono descritti nell'allegato "C" al presente CCDI.

Art. 15 - Fasce di flessibilità orarie

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.
2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro, per servizi in squadra o servizi in turno, la flessibilità è ridotta a 15 minuti. L'orario può essere ulteriormente ridotto per servizi comandati ad orario prestabilito.
3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con Responsabile e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati, dandone comunicazione alle RSU, in forma anonima.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo

dell'orario flessibile, i dipendenti che:

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 16 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 17 - Smart working

2. Lo *smart working* rientra nelle politiche dell'Ente volte ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
3. L'accesso allo *smart working* non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
4. Le parti si impegnano reciprocamente all'attivazione dello *smart working*, secondo quanto stabilito dalle linee operative e dalle direttive tecniche stabiliti con atto di Giunta Comunale n. 44 del 03.04.2020.

Art. 18 - Buoni Pasto

Il personale che presta presso l'Ente e la cui articolazione dell'orario di lavoro è su cinque giorni settimanali, con due rientri pomeridiani, ha diritto ad usufruire del buono pasto per ogni giornata di rientro pomeridiano, come da "Regolamento per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa a favore del personale dipendente attraverso buoni pasto" approvato con deliberazione Giunta Comunale n.122 del 28/09/2016.

Art. 19 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 20 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.714,00.
2. L'amministrazione comunale determina entro il mese di marzo di ogni anno il budget orario dei vari Settori, dandone tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
6. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 10% di quelli in servizio nell'ente, previo accordo con le OO.SS.
7. Le esigenze eccezionali sono motivate e certificate dal Responsabile di Area di appartenenza del dipendente interessato, e devono essere autorizzate preventivamente dall'Ufficio Personale a seguito di valutazione del Segretario Generale dell'Ente.
8. I limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 21 - Previdenza complementare

1. Le parti concordano di attivare, ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018, nei limiti delle disponibilità di bilancio e dei vincoli di legge, la previdenza complementare prevista

dall'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, tramite versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 22 - I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente che ogni anno l'Amministrazione decide di destinare.
3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nella percentuale di quanto incassato così come previsto dal vigente Regolamento sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio.

Art. 23 - Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano, concordato con le OO.SS..
2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.
3. L'ente dà corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni.

Art. 24 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali

integrazioni attuative.

Art. 25 - Riepilogo

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Anno 2019

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Progressioni orizzontali storiche	€ 33.933,76
Indennità di comparto	€ 16.693,12
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 9.179,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 7.510,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€
Indennità di turno	€ 1.889,00
Indennità di reperibilità	€ 8.743,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 4.568,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 18.855,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€
Indennità per il servizio esterno personale PL	€
Indennità di funzione personale PL	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 10.000,00
Acc. per trasferimento personale a Unione RIA e LED	€ 2.238,94
Progetti specifici finanziati	€
Progetti per la Polizia Locale	€
TOTALE	€ 118.309,00

Anno 2020

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Progressioni orizzontali storiche	€ 29.456,00
Indennità di comparto	€ 14.111,00
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 25.287,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 2.910,00



Compenso per la maggiorazione della performance ind.	€ 907,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 8.695,00
Indennità di turno	€ 2.005,00
Indennità di reperibilità	€ 9.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 3.500,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 7.200,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€
Indennità per il servizio esterno personale PL	€
Indennità di funzione personale PL	€ 600,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 10.000,00
Acc. per trasferimento personale a Unione	€ 2.238,94
RIA e LED	€ 3.591,00
Progetti specifici finanziati	€
Progetti per la Polizia Locale	€
TOTALE	€ 119.501,00

man

Art. 26 - Norma transitoria

Il presente contratto come espresso in premessa, a causa dei molteplici collocamenti a riposo, la mancata presenza stabile delle figure del Segretario Comunale e del Responsabile Finanziario, viene stipulato in ritardo rispetto alle tempistiche ordinarie, ma risulta essere valido per il triennio 2019/2021. Gli istituti economici rimasti a tutt'oggi non onorati per l'anno 2019, verranno erogati secondo quanto previsto dal CCID normativo 2015/2017 e dall'accordo ponte 2018, qualora non diversamente stabilito dal presente accordo. Gli istituti economici del presente accordo saranno validi a decorrere dal 1° gennaio 2020.

Letto, confermato e sottoscritto

Presidente, Avv. Giulio Massi, Segretario Comunale.....

Giulio Massi

Componente, Dott.ssa Tiziana Zamponi,
Responsabile Settore Finanziario.....

Tiziana Zamponi

Man
Man
Man
Man

R.S.U. Aziendale Cgil Serenella Giglioni *Serenella Giglioni*
R.S.U. Aziendale Cisl Diego Bagli *Diego Bagli*
R.S.U. Aziendale Uil Francesco Gentili *Francesco Gentili*
R.S.U. Aziendale Uil Pietro Bordoni *Pietro Bordoni*

Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.

- C.G.I.L. in persona del Sig.ra Ivo Ceccarini *Ivo Ceccarini*
- C.I.S.L. in persona del Sig. Speranzini Massimiliano *Massimiliano Speranzini*
- U.I.L. in persona del Sig. Andrea Russo



ALL A

COMUNE DI GUALDO CATTANEO (PG)

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrative anno 2019 al sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Conto certificato dall'organo di revisione contabile	103.865,00
(2) (A DEDURRE) IMPORTESSA DEDUTTA IVA 2017 A FINANZIARE P.D. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3) art 67 co b DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (non soggette a limitazione)	2.100,00
(3b) art. 67 co a incremento 60,20 per unità di personale (non soggette a limitazione)	2.300,00
(4) R.L.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPONDI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (art. 67, co 3, lett)	1.108,00
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 188)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (non soggette a limitazione)	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 70/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	0,00
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONI PERMANENTI DAL 2016	8.800,00
TOTALE RISORSE STABILI	88.273,00
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 45, L. 449/1997; ART. 16, C.1, LETT. D), CCNL 1999-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 86, C.1, LETT. F), D.LGS 449/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSE NOTIFICATORI - (ART. 64, CCNL 14.9.2000)	13.541,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.L.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	3.505,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 70/2017)	10.836,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMI 4-5-6, DL 99/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI STAT., ECC. - (ART. 45, L. 449/1997; ART. 16, C.1, LETT. D), CCNL 1999-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 16/2/2003)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	18.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	28.836,00
TOTALE	118.309,00

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	199.909,00
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	23.633,00
(A SOMMARE) FONDO straordinario	7.714,00
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	148.485,99
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2018	155.389,00
LIMITA OF	

[Handwritten signature]

ALL. C

COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Avviso di selezione per le progressioni economiche orizzontali riservate al personale dipendente del Comune di Gualdo Cattaneo, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2020

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA – SERVIZIO PERSONALE

Vista la pre-intesa sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale in data 19.11.2020 relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Gualdo Cattaneo per il triennio 2020/2022, nel quale è stata prevista la destinazione di una parte di risorse relative alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per il finanziamento della progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria, per il triennio 2020/2022;

Visto l'articolo 14 della predetta pre-intesa, nel quale si è stabilito di effettuare nel triennio 2020/2022 le seguenti PEO:

anno 2020 - n.6 PEO categoria B; n.5 PEO categoria C; n.1 PEO categoria D;

anno 2021 - n.1 PEO categoria B; n.4 PEO categoria C; n.2 PEO categoria D;

anno 2022 - n.1 PEO categoria B; n.5 PEO categoria C; n.3 PEO categoria D;

Visto l'art.16 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, che disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria;

Visto l'art.12 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, che ha confermato il sistema di classificazione del personale previsto dall'art.3 CCNL 01/04/1999, con le modifiche ivi riportate;

Visto l'Allegato "C" al CCDI 2020/2022 in ordine alla definizione dei criteri per le procedure delle progressioni economiche orizzontali;

In esecuzione della propria determinazione n. 437 del 07.12.2020

RENDE NOTO

che è indetta una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) per il personale di categoria B, C e D del Comune di Gualdo Cattaneo, con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2020. La presente procedura è subordinata alla sottoscrizione del CCDI entro il 31/12/2020 e, pertanto, in caso di mancata sottoscrizione entro il predetto termine, essa si risolverà automaticamente senza produrre effetti giuridici ed economici nei confronti dei lavoratori.

1. RISORSE DESTINATE

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali sono indicate per l'anno 2020 nell'importo massimo di € 8.695,00. In caso di economie, le stesse verranno destinate al fondo della produttività dell'anno successivo.

2. CRITERI E NUMERO PROGRESSIONI FINANZIABILI

La progressione economica è attribuita ai dipendenti di categoria B, C e D che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente.

Il numero massimo delle progressioni economiche orizzontali che possono essere effettuate per singola categoria per l'accesso alla posizione economica superiore, in relazione al numero dei dipendenti in servizio al 01/01/2020, è individuato nella seguente Tabella:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Categoria	numero dipendenti	n. progressioni di cui al presente avviso
A	0	0
B	8	6
C	14	5
D	6	1
Totale	28	12

3. REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Per la partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti minimi:

- il dipendente deve avere la possibilità di acquisire una nuova P.E.O. sulla base dei vigenti C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali e non deve, quindi, aver già raggiunto la posizione economica massima;
- deve essere presente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, presso il Comune di Gualdo Cattaneo, alla data del 1° gennaio 2020;
- deve essere in possesso di almeno due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al 31/12/2019;
- non deve essere in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data del 1° gennaio 2020, e non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non si tiene conto di: ferie, congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattie della prole come previsto dalla legge, permessi di cui alla legge 104/92, infortuni sul lavoro e relativo periodo di cure e riabilitazione, assenze per malattia conseguente a gravi patologie o cure caratterizzate da lungodegenza;

Per difetto dei requisiti di ammissione, l'Amministrazione può disporre in ogni momento l'esclusione dalla selezione.

4. MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di partecipazione alla selezione, con allegata fotocopia di un valido documento d'identità in corso di validità, redatta in carta semplice, utilizzando il modulo allegato, che fa parte integrante del presente avviso, deve essere sottoscritta, in calce, dal candidato, con firma leggibile e per esteso. La domanda può anche essere digitale. La sottoscrizione non è, in ogni caso, soggetta ad autenticazione.

La domanda dovrà pervenire con qualsiasi mezzo in busta perfettamente chiusa al protocollo dell'Ente perentoriamente entro le **ore 12:00 del giorno 23.12.2020** indicando all'esterno della busta "Partecipazione all'avviso di selezione per le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2020".

Il Comune non assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi postali o ad altre cause non imputabili al Comune stesso.

5. CONTENUTO DELLA DOMANDA

Nella domanda, ai sensi delle vigenti disposizioni, i candidati devono dichiarare sotto la propria personale responsabilità:

- il cognome, nome, luogo e data di nascita;
- la categoria e posizione economica di appartenenza e la data di decorrenza dell'ultimo inquadramento;
- di aver maturato, alla data del 1° gennaio 2020, almeno 24 mesi di servizio nella categoria e posizione economica in godimento;
- ogni altra informazione prevista nello schema di domanda.

Ai sensi dell'art. 47 del Testo Unico sulla semplificazione amministrativa approvato con D.P.R. 445/2000, tutte le dichiarazioni contenute nella domanda, debitamente sottoscritte per esteso ed in modo leggibile, saranno ritenute utili ai fini della validità della domanda, pertanto non è obbligatorio allegare, oltre a quanto su esposto, alcun altro documento.

Resta comunque la facoltà di verificare, anche a campione, quanto dichiarato e prodotto dai candidati utilmente collocati in graduatoria. Qualora dal controllo emerga la non veridicità di quanto dichiarato o

prodotto, il candidato decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento approvato sulla base della dichiarazione non veritiera, oltre a soggiacere alle sanzioni penali previste in ipotesi di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci.

6. ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI, GRADUATORIA E INQUADRAMENTO

La selezione si svolgerà nel rispetto dei criteri e delle modalità previsti all'art.16 CCNL 2016/2018 nonché all'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 ed all'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001.

La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria, il cui ordine sarà determinato dalla somma dei seguenti punteggi:

a) punteggio relativo alla media delle schede di valutazione per gli anni 2017, 2018 e 2019: max 80 punti

b) punteggio relativo alla esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: max 15 punti

(di cui: max n.10 punti per il servizio prestato nella categoria e nella posizione economica contrattuale di attuale appartenenza ; max n.5 punti per anzianità di servizio complessiva)

a) Fino a 2 anni di permanenza nella categoria e nella posizione economica contrattuale in godimento: punti 0;

b) Da 2,01 a 3 anni di permanenza nella categoria e nella posizione economica contrattuale in godimento: punti 6;

c) Superiore a 3 anni di permanenza nella categoria e nella posizione economica contrattuale in godimento: punti 10

c) punteggio relativo alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: max 5 punti

(si considerano soltanto i corsi formativi inerenti al profilo posseduto conclusi con accertamento finale, come previsto dall'art 49-ter del CCNL 2016/2018, ad esclusione dei corsi interni. Si assegna il punteggio di punti 1 per ogni corso - max 5 corsi).

I punteggi verranno assegnati come segue: ai candidati in possesso del requisito migliore verrà attribuito il punteggio massimo (80, 15, 5), mentre il punteggio degli altri candidati verrà attribuito secondo un criterio matematico-proporzionale. Nel caso in cui un candidato, nel biennio precedente alla data di approvazione del presente avviso, sia stato raggiunto da provvedimenti disciplinari pari o superiori alla sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per n.1 giorno, verrà applicata una decurtazione del 30% del punteggio conseguito in base ai criteri sopra esposti, per ogni provvedimento sanzionatorio.

La graduatoria sarà redatta dal Segretario Comunale, in base al punteggio complessivo ottenuto, per ciascun candidato, sommando i singoli punteggi assegnati.

In caso di parità nel punteggio assegnato, verrà data la precedenza al candidato in possesso della maggiore anzianità di servizio.

La graduatoria verrà pubblicata sul sito internet istituzionale all'interno della sezione "amministrazione trasparente" sottosezione "bandi di concorso". Dell'avvenuta pubblicazione verrà anche dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna od altro mezzo idoneo.

Scaduto il termine di 5 giorni dalla pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva e, sulla base delle risorse disponibili, verranno adottati gli atti necessari al riconoscimento, anche economico, delle nuove P.E.O. agli aventi diritto.

Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, il Segretario Comunale effettuerà le istruttorie necessarie e provvederà a redigere eventualmente la nuova graduatoria che verrà pubblicata per 5 giorni consecutivi, dopo di che essa sarà esecutiva e si procederà con il riconoscimento delle nuove P.E.O.

Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna od altro mezzo idoneo.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nel limite delle risorse disponibili e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

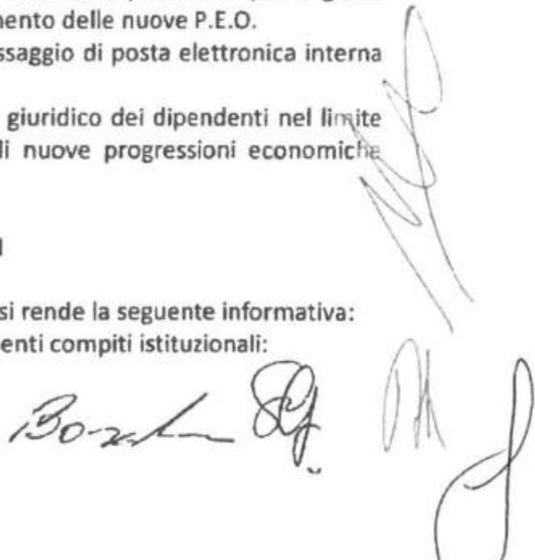
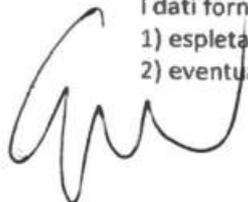
7. INFORMATIVA SULLA PRIVACY - CONSENSO AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ai sensi dell'art. 13, del D.lgs n. 196/2003 e del Regolamento UE 679/2016, si rende la seguente informativa:

I dati forniti dai candidati verranno trattati ai fini dello svolgimento dei seguenti compiti istituzionali:

1) espletamento della procedura selettiva;

2) eventuale successivo inquadramento nella nuova posizione economica.



Il trattamento dei dati si svolgerà nel pieno rispetto delle libertà fondamentali senza ledere la riservatezza e la dignità dei candidati, adottando sempre principi ispirati alla correttezza, liceità, trasparenza, necessità e pertinenza.

Per il trattamento dei dati verranno utilizzati strumenti sia elettronici che manuali adottando tutte le misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati.

I dati trattati verranno comunicati a tutto il personale dipendente del Comune di Gualdo Cattaneo, coinvolto nel procedimento.

I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati nei limiti previsti da leggi o da regolamento e potranno venirne a conoscenza, nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro, i Responsabili del Settore/Servizio nella qualità di responsabili del trattamento.

I dati forniti nella domanda verranno trattati nella sede del Comune di Gualdo Cattaneo, presso gli uffici del Servizio Amministrativo-Contabile.

Con la sottoscrizione della domanda di partecipazione, il concorrente dichiara di aver preso visione dell'informativa sulla Privacy, contenuta nel presente avviso, e di autorizzare il trattamento dei dati personali ed eventualmente sensibili.

Nel caso in cui il consenso sia negato, l'interessato non verrà ammesso alla selezione.

8. RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il Responsabile del procedimento di cui al presente avviso è la Dott.ssa Tiziana Zamponi, Responsabile dell'Area Finanziaria – Servizio Personale del Comune di Gualdo Cattaneo.

9. PUBBLICAZIONE

Il presente avviso viene pubblicato per 16 giorni naturali e consecutivi nel sito internet istituzionale, www.comune.gualdocattaneo.pg.it all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di concorso".

Tutte le comunicazioni, informazioni, modifiche e integrazioni relative al presente avviso nonché la graduatoria finale verranno pubblicate con le stesse modalità.

Le comunicazioni che, per loro natura e per garanzia del rispetto della privacy dei candidati, non possono essere pubblicate verranno trasmesse ai singoli interessati.

10. NORME FINALI

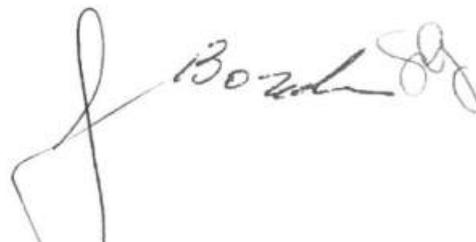
Per quanto non espressamente previsto dal presente avviso, valgono, in quanto applicabili, le disposizioni previste dalla normativa citata nelle premesse, nonché le leggi vigenti e le disposizioni contrattuali di comparto in materia.

Questa Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro.

In ogni momento, per motivi di pubblico interesse, l'Amministrazione può revocare, sospendere o prorogare la procedura di cui al presente avviso.

Gualdo Cattaneo, li 07.12.2020

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F. to Dott.ssa Tiziana Zamponi



FAC SIMILE DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE
ALLA SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA
CATEGORIA (decorrenza economica e giuridica 01.01.2020).

All'Ufficio Personale del Comune
di Gualdo Cattaneo (PG)
Piazza Umberto I
Gualdo Cattaneo (PG))

..I.. sottoscritt..... chiede di essere ammess..... a partecipare alla
selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoriadel personale
dipendente a tempo indeterminato prevista nella pre-intesa stipulata dalla delegazione trattante
in data con decorrenza giuridica ed economica 01.01.2020.

A tal fine dichiara, sotto la propria responsabilità, di aver preso atto delle condizioni previste
nell'avviso relativo alla presente selezione e di accettarle incondizionatamente, nonché dichiara che
quanto risulta compilato nei seguenti quadri corrisponde al vero.

QUADRO A - DATI GENERALI

Cognome

Nome

Data di nascita

Luogo di nascita

Comune di residenza

Provincia (.)

Via n.

Numero telefonico

Eventuale recapito al quale vanno indirizzate le comunicazioni:

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

QUADRO B - DICHIARAZIONI.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Handwritten signature

...I... sottoscritt.... , dichiara sotto la propria personale responsabilità:

I) di essere dipendente del Comune di **Gualdo Cattaneo** (PG) a tempo indeterminato inquadrato alla data del 1° gennaio 2020 nella categoria _____ dal |__|_|_|_|_|
Posizione economica _____ dal |__|_|_|_|_| e di non essere stato in posizione di congedo o aspettativa non retribuiti, alla stessa data del 1° gennaio 2020;

II) di aver svolto nel corso dell'anno 2019 la propria attività lavorativa presso il Servizio/Area/Ufficio:
_____;

III) di possedere 24 mesi di anzianità di servizio maturati al 31.12.2019 nella posizione economica ricoperta alla data del 1° gennaio 2020;

IV) di essere in possesso del titolo di studio di _____
conseguito presso _____ con il seguente
voto/giudizio di _____;

V) di non aver subito, dall' 01.01.2018 al 31.12.2019, sanzioni disciplinari superiori a 1(uno) giorno di sospensione dal servizio o di aver subito le seguenti sanzioni disciplinari

VI) di non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nel periodo dall' 01.01.2018 al 31.12.2019 con conteggio con le modalità previste nell' avviso al punto 3;

VII) di essere / non essere in possesso del titolo di studio _____
superiore a quello previsto per l'accesso alla categoria _____;

VIII) di essere in possesso di attestati professionali e/o di mestiere specifico.

In caso affermativo indicare quali:

-rilasciato da.....il |__|_|_|_|
-rilasciato da.....il |__|_|_|_|
-rilasciato da.....il |__|_|_|_|

IX) di essere in possesso di idoneità a concorsi o selezioni pubbliche di pari categoria.

In caso affermativo indicare quali:

- idoneità al concorso.....cat..... indetto da
.....;
- idoneità al concorso.....cat..... indetto da
.....;
- idoneità al concorso.....cat..... indetto da
.....;

X) di essere stato assegnatario nell'anno 2019 di particolari responsabilità formalmente assegnate;

In caso affermativo, barrare la casella ed indicare quali:

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
Bord...

[Handwritten signature]

responsabilità di procedimento affidata dal responsabile del Servizio con provvedimento prot. n.....in data |_|_|_|_|;

responsabilità di servizio affidata dal responsabile del Servizio con provvedimento prot. n.....in data |_|_|_|_|;

sostituzione del Responsabile di Servizio affidata da con provvedimento prot. n.....in data |_|_|_|_|;

XI) di essere in possesso di attestati di partecipazione a corsi di formazione con superamento di prova finale;

In caso affermativo, indicare quali:

- attestato di partecipazione al corso di formazione, seminario, convegno, ecc., organizzato da nei giorni con/senza superamento di prova finale;
- attestato di partecipazione al corso di formazione, seminario, convegno, ecc., organizzato da nei giorni con/senza superamento di prova finale;
- attestato di partecipazione al corso di formazione, seminario, convegno, ecc., organizzato da nei giorni con/senza superamento di prova finale;

- attestato di partecipazione al corso di formazione, seminario, convegno, ecc., organizzato da nei giorni con/senza prova finale;
- attestato di partecipazione al corso di formazione, seminario, convegno, ecc., organizzato da nei giorni con/ senza prova finale;
- attestato di partecipazione al corso di formazione, seminario, convegno, ecc., organizzato da nei giorni Con/senza prova finale;
- attestato di partecipazione al corso di formazione, seminario, convegno, ecc., organizzato da nei giorni con/ senza prova finale;
- attestato di partecipazione al corso di formazione, seminario, convegno, ecc., organizzato da nei giorni con/ senza prova finale;

QUADRO C - ELENCO DELLA DOCUMENTAZIONE ALLEGATA ALLA DOMANDA.

(Alla domanda di partecipazione deve essere allegata la documentazione originale o in copia autentica comprovante il possesso dei titoli di cui ai punti VIII), IX), X) e XI), qualora gli stessi non siano stati rilasciati da pubbliche amministrazioni (purchè riconosciuti) o non siano già stati inseriti nel fascicolo personale del candidato.

-
-
-
-
-

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

