

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SEDINI , TRIENNIO 2019/2021 PARTE NORMATIVA MODIFICA ED INTEGRAZIONE

Il giorno 11 del mese di dicembre dell'anno 2019, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona dei componenti :  
Sig.ra Maria Stella Serra (Segretario Comunale) – Presidente

R.S.U., nelle persone di:

Sig. Pier Giovanni Careddu

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Sig. Carlo Giordano CGIL

Premesso che

- in data 12 ottobre è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sedini parte normativa per il triennio 2019/2021 Modifica ed integrazione e parte economica per l'anno 2019 ;
- il revisore unico in data 02.12.2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 03.12.2019 n.92, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa 2019/2021 Modifica ed integrazione e parte economica 2019
- Il responsabile dell'Area Affari Generali ed economico finanziaria ha redatto sia la relazione illustrativa alla pre intesa del CCDI parte economica 2019 sia la relazione tecnico finanziaria con la quale viene certificata la compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sottoscrivono il presente documento di modifica ed integrazione contratto collettivo decentrato integrativo per la parte normativa triennio 2019/2021

Premesso che :

- In data 11.01.1999 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato integrativo parte normativa 2019/2021;
- Riesaminata la disciplina di alcuni istituti contrattuali con riferimento a :
  - Art. 5 “ Indennità per le condizioni di lavoro”
  - Art. 10 “ Progetto per servizi particolari”
  - Art. 19 “ le progressioni orizzontali”

Ritenuto apportare delle modifiche alla disciplina a livello decentrato degli articoli sopra riportati in coerenza con la disciplina normativa e contrattuale di comparto vigente in materia.

### Art. 5 “ Indennità per le condizioni di lavoro”

La delegazione trattante - rilevate delle incongruenze con riferimento alla indennità per le condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività rischiose; in particolare al comma 2 viene stabilito un compenso di € 1,21/giorno lavorativo, mentre in fase di quantificazione degli importi si stabilisce € 2,21/giorno lavorativo - stabilisce che l'attività lavorativa svolta in condizioni di rischio, per la tipologia declassata, necessità di una maggiore differenziazione economica rispetto sia alle attività lavorative svolte in condizioni disagiate sia alla indennità per maneggio valori e determina quale somma congrua giornaliera € 2,21/giorno lavorativo;

### Art. 10 “ Progetto per servizi particolari”

La delegazione trattante di parte pubblica evidenzia che le attività finalizzate al corretto funzionamento dell'acquedotto rurale in Loc. Funtana di Boi a servizio dell'agricoltura ( 40 agricoltori) rappresenta un obiettivo strategico per l'amministrazione e viene inserito tra gli obiettivi di performance e declinato nell'ambito del CCDI parte economica quale Piano di lavoro quantificato in € 1.979,20 euro/anno da destinare al personale inserito nel piano di attività, redatto a cura del Responsabile dell'Area Tecnica .

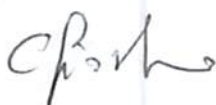
### Art. 19 “ le progressioni orizzontali”

La delegazione trattante di parte sindacale chiede una modifica al requisito di anzianità nella posizione economica immediatamente precedente, in particolare si chiede venga previsto quale periodo temporale di permanenza nella posizione economica immediatamente precedente 24 mesi anziché 36 mesi.

La delegazione di parte pubblica accoglie la richiesta; contestualmente rileva che all'art. 19 il criterio inerente l'esperienza acquisita è collegato alla mera anzianità;

Propone che il criterio inerente l' esperienza acquisita sia collegato allo sviluppo delle competenze professionali maturati nel corso della permanenza in servizio nella categoria, cui la progressione è riferibile secondo indicatori certificabili.

Pertanto la Delegazione trattante stabilisce di modificare ed integrare l'art. 19 del CCDI parte normativa sottoscritto in data 11.01.2019 secondo la nuova formulazione.



Art. 19 – Le Progressioni orizzontali

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione ed allo sviluppo delle competenze intesa come esperienza professionale maturata nell'ambito della categoria cui la progressione è riferita.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver conseguito nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento, una valutazione non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.
- b) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, anche presso altri Enti, pari 24 mesi

1. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto :

- Dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;

- Lo sviluppo delle competenze intesa come esperienza professionale maturata nell'ambito professionale della categoria di riferimento oggetto di PEO;

2. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato si calcola la media dei punteggi;

3. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri Enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

4. In caso di assenza di valutazione di una o più annualità nel triennio precedente, si considerano a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili.

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;

- b) Attivazione e definizione dell'iter procedurale e provvedimentale con acquisizione della relativa documentazione, a cura del Responsabile dell'Area economico finanziaria – servizio personale o suo sostituto in presenza di potenziale conflitto di interessi;

- c) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

## COMUNE DI SEDINI – Modifica Parte normativa 2019/2021

---

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ( compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Le progressioni economiche sono comunque attribuite ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore in ogni caso al 50% del personale collocato all'interno di ogni posizione economica; è comunque assicurato almeno un passaggio per ciascuna posizione economica.

11. Le progressioni economiche di categoria vengono riconosciute nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI, che costituisce parte integrante e sostanziale del medesimo;

SEDINI 11/12/2019

*Ally*

*Giorgio D'Amico*

*Roberto F.*

*Don A. Siano*

*Roberto Forti*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SEDINI, PER L'ANNUALITA' 2019  
PARTE ECONOMICA**

Il giorno 11 del mese di dicembre dell'anno 2019, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona dei componenti :  
Sig.ra Maria Stella Serra (Segretario Comunale) – Presidente

R.S.U., nelle persone di:

Sig. Pier Giovanni Careddu

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Sig. Carlo Giordano CGIL

Premesso che

- in data 12 ottobre è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sedini parte normativa per il triennio 2019/2021 Modifica ed integrazione e parte economica per l'anno 2019 ;
- il revisore unico in data 02.12.2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 03.12.2019 n.92, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa 2019/2021 Modifica ed integrazione e parte economica 2019

Il responsabile dell'Area Affari Generali ed economico finanziaria ha redatto sia la relazione illustrativa alla pre intesa del CCDI parte economica 2019 sia la relazione tecnico finanziaria con la quale viene certificata la compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Le parti come sopra rappresentate sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per la parte economica annualità 2019

**Art. 1 – Risorse decentrate 2019**

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate secondo le disposizioni contenute nel C.C.N.L. comparto Funzioni Locali.

**Art. 2 – Determinazione Risorse decentrate**

Le parti danno atto che il fondo risorse per la contrattazione integrativa è stato costituito con determina n° 516 del 14.10.2019 Responsabile del Settore Amm.vo Contabile allegato A) alla presente ipotesi quale parte integrante e sostanziale

*Sp. n.*  
*Giorgi* *M. S.*

## Art. 3 Indennità di comparto

L'indennità di comparto per l'anno 2019 prevista dall'art. 33 del CCNL 2004 e finanziata con oneri a carico del fondo e prelievo a carico delle risorse di cui all'art. 67 comma 1 (risorse stabili) CCNL 2016/2018 è pari ad € **4.706,37**

## Art. 4 – Sistema delle progressioni economiche orizzontali

Le risorse stabili del fondo 2019 destinate a finanziare le PEO già effettuate negli anni precedenti ammontano ad € **16.608,99**

Ai sensi dell'art. 19 CCDI parte normativa siglato in data 19.01.2019 e sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 75 del 22.10.2019 per l'anno 2019 si prevede l'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali da finanziare a valere sulla parte stabile ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%. In particolare si prevedono le seguenti progressioni per tipologia di categoria per il 2019:

Totale personale in servizio 8

Cat.	N° progressioni
D	1
C	2
B	1

Per l'annualità 2020, in presenza di disponibilità di stanziamenti a valere sulla parte stabile del fondo l'amministrazione si impegna a prevedere le seguenti progressioni per tipologia di categoria :

Cat.	N° progressioni
D	---
C	3
B	---

Per l'annualità 2021, in presenza di disponibilità di stanziamenti a valere sulla parte stabile del fondo l'amministrazione si impegna a prevedere le seguenti progressioni per tipologia di categoria

Cat.	N° progressioni
D	1
C	---
B	---

## Art. 6 – Indennità di condizioni di lavoro

Le risorse stabili del fondo 2019 destinate a finanziare le indennità di condizioni di lavoro (art. 70 - bis CCNL 21.05.2018) ammontano ad € **1.400,00**.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività certificate sulla base delle presenze ed attestate dai Responsabili di Area secondo le



## CCDI 2019/2021 Parte economica 2019

seguenti misure :

Attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Addetto all'utilizzo di macchinari pericolosi €/giorno 2,215 x n. 273 giorni	1	€ 605,00

Attività disagiate

Attività professionale svolta	n. addetti	Somma prevista
Vigilanza €/giorno 1,01x 273 giorni	1	€ 275,00
Operaio €/giorno 1,01 x40 giorni	1	€ 40,00

Attività implicanti il maneggio di valori

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Economato €/giorno 1,76x n. 273 giorni	1	€ 480,00

### Art. 7 – Indennità per specifiche responsabilità ( art. 70 - quinquies CCNLcomma 1)

Le risorse stabili del fondo 2019 destinate a finanziare le indennità per specifiche responsabilità ammontano complessivamente **ad € 4.500,00 nelle seguenti misure annue in relazione ai sotto elencati profili professionali :**

Istruttore contabile	€ 1.000,00
Istruttore amministrativo	€ 1.000,00
Istruttore informatico	€ 1.000,00
Istruttore Tecnico	€ 1.000,00
Operaio	€ 500,00

Le indennità per specifiche responsabilità devono essere conferite con provvedimento del Responsabile di Area in coerenza con il CCDI parte normativa art. 6

### Art. 8 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità ( art. 70 - quinquies CCNLcomma 2)

Le risorse stabili del fondo 2019 destinate a finanziare le indennità per ulteriori specifiche responsabilità ammonta **complessivamente ad € 900,00** da corrispondere a titolo di indennità annua lorda al personale incaricato riportato del prospetto che segue:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Responsabile Stato civile	€ 300,00
b) Responsabile di tributi	€ 300,00
c) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00

Tali ulteriori specifiche responsabilità non devono coincidere con le particolari responsabilità previste contrattualmente all'art.

### Art. 9 Indennità di funzione ( art. 56 sexsies CCNL)

Le risorse stabili del fondo 2019 destinate a finanziare la indennità di funzione ammontano

## CCDI 2019/2021 Parte economica 2019

ad € 700,00 e sono riferibili ad esercizio di specifica funzione, attribuita formalmente con provvedimento del Responsabile di Area, come disciplinato dall'art. 8 del CCDI stipulato in data 19.01.2019. L'indennità è corrisposta in misura annua .

Figure professionali interessate	Misura annua indennità
n° 1 Agente di polizia locale cat. C	€ 700,00

### Art. 10 Reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018)

E' istituito il servizio di pronta reperibilità per l'area di pronto intervento servizio anagrafe stato civile Le risorse stabili del fondo 2019 destinate a finanziare la reperibilità ammontano ad € 500,00

Figura professionale interessata n° 1 Istruttore amministrativo cat. C

N° presunto giornate : n° 48 giornate di sabato/anno

### Art. 11 Premi collegati alla performance individuale ed organizzativa ( c.d. produttività collettiva)

- Premio collegato alla performance individuale nell'ambito dell'obiettivo stabilito dall'Amministrazione all'interno dell'area tecnica di seguito descritto:

Descrizione obiettivo operativo	Quota destinata al personale incaricato a valere sul fondo trattamento salario accessorio
Mantenimento corretta funzionalità acquedotto rurale in Loc. Funtana di Boi	€ 1.979,20

- Premio collegato alla performance individuale ed organizzativa

€ 1.433,95

Verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione sotto il profilo economico dei seguenti istituti contrattuali :

- Indennità di condizioni di lavoro;
- Indennità per specifiche responsabilità
- Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Indennità di funzione
- Reperibilità
- PEO

### Art. 12 Compensi destinati all'incentivazione per funzioni tecniche ( art. 113 D.L.gs. N° 50/2016)

Incentivi complessivamente presunti per l'anno 2019 : € 4.860,44

Verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione sotto il profilo economico dei seguenti istituti contrattuali :

- Indennità di condizioni di lavoro;
- Indennità per specifiche responsabilità
- Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Indennità di funzione
- Reperibilità
- PEO

*cf. art.*

# COMUNE DI SEDINI – Modifica Parte normativa 2019/2021

ALLEGATO A CCDI PARTE ECONOMICA – MODIFICA – Ipotesi sottoscritta in data 12.11.2019

Art. 19 – Le Progressioni orizzontali

## **Criteri di selezione e attribuzione dei punteggi. 2<sup>a</sup> ipotesi**

I criteri selettivi utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. sono i seguenti:

A. Performance individuale

B. Sviluppo delle competenze professionali collegate alla crescita dell'esperienza professionale lavorativa maturata nella categoria giuridica in godimento

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, uguale per tutte le categorie A, B, C e D, come di seguito indicato:

Performance individuale	Sviluppo delle competenze professionali collegate alla crescita dell'esperienza professionale lavorativa maturata nella posizione giuridica in godimento
80	20

In caso di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri di preferenza, nell'ordine di seguito indicato:

- 1) maggiore anzianità di servizio;
- 1) maggiore anzianità anagrafica.

### **Performance**

La valutazione della performance individuale lavorativa presa in considerazione ai fini della P.E.O. corrisponde al valore medio del punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale nei tre anni precedenti all'anno di sottoscrizione del C.D.I. di attivazione della procedura della P.E.O., effettuata nel rispetto del vigente regolamento dell'Ente sulla misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente secondo le relative schede di valutazione distinte per categoria.

In caso di assenza di valutazione di una o più annualità nel triennio precedente, si considerano a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili.

### **SVILUPPO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI COLLEGATE ALLA CRESCITA DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE LAVORATIVA MATURATA NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA**

Per sviluppo delle competenze professionali collegate alla crescita dell'esperienza professionale lavorativa maturata sotto il profilo giuridico ed economico nella categoria/qualifica professionale equivalente di appartenenza sotto il profilo rispetto al rapporto nuovo sistema di classificazione/vecchio sistema di classificazione.

Nell'ambito del criterio di valutazione in oggetto si prevedono il seguente criterio seguenti 2 sub criteri :

Criterio	Punteggio Max. attribuibile	Punti ottenuti
Crescita dell'Esperienza Professionale	20	
	1 punto per ciascun anno di	

*Spina*

*Giorgio* *May*

## COMUNE DI SEDINI – Modifica Parte normativa 2019/2021

lavorativa maturata nella categoria giuridica/ qualifica professionale equivalente rispetto al rapporto/ nuovo sistema di classificazione/vecchio sistema di classificazione.	servizio maturato	
---	-------------------	--

Ai fini dell'attribuzione del punteggio come sopra declinato vengono individuati i seguenti indicatori certificabili : l'insieme strutturato nell'arco del periodo lavorativo nella posizione giuridica di godimento di percorsi formativi e di aggiornamento, diversificazione delle competenze, incarichi specifici conferiti dall'amministrazione, attività svolte su delega di altri organismi pubblici istituzionali, assunzioni di più competenze nell'ambito dei servizi facenti capo all'area di appartenenza .

Oggetto della valutazione sono i percorsi personali di sviluppo legati ai periodi di servizio maturati nella categoria giuridica di appartenenza da auto certificare e sottoponibili a verifica ai fini della partecipazione alla procedura.

Il punteggio massimo conseguibile, per tutte le categorie A/B/C/D, è pari a punti 20 su 100

Le assenze dal servizio, anche non continuative, ad esclusione delle sole ferie, festività soppresse e riposi compensativi, congedi di maternità e paternità e ad essi assimilati come disciplinati dal Capo III e IV del D.Lgs. 151/2001 verificatesi nel triennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione economica della PEO riducono il punteggio nella seguente misura:

- fino al 30% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio determinate come indicato di seguito: nessuna decurtazione del punteggio;
- oltre il 30% e fino al 40% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio determinate come indicato di seguito: il punteggio è ridotto nella misura del 15%;
- oltre il 40% e fino al 50% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio determinate come indicato di seguito: il punteggio è ridotto nella misura del 30%;
- oltre il 50% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio determinate come indicato di seguito: il punteggio riportato è azzerato.

Il totale delle giornate del triennio è dato dalla somma del numero di giornate di ciascun anno solare; in caso di rapporto di lavoro part-time verticale o in caso di distacchi o aspettative sindacali part time fruiti secondo la modalità di tipo verticale, la durata dell'anno è riproporzionata in ragione della percentuale di part time o del distacco o aspettativa sindacale part time.

In caso di assenze continuative nel computo sono ricompresi anche i giorni non lavorativi (ad es. il sabato in caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni) e i festivi.

Il punteggio complessivo risultante dalla somma dei punteggi ottenuti per i singoli criteri di selezione A, B e C e D sarà ridotto così come di seguito specificato, in relazione alle eventuali sanzioni disciplinari subite nel biennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione della PEO :

- a. 1 punti per ogni multa;
- b. 3 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni;
- c. 5 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a 9 giorni;

C. Fort

## COMUNE DI SEDINI – Modifica Parte normativa 2019/2021

### SCHEDA SVILUPPO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI COLLEGATE ALLA CRESCITA DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE LAVORATIVA MATURATA NELLA Categoria giuridica

#### CAT. Dalla A 1 alla A5

<b>Indicatori certificabili</b>	Sviluppo di più competenze esecutive nell'esperienza diretta nell'ambito dei servizi facenti capo all'area – Diversificazione delle competenze intesa come esercizio di competenze in duo o più servizi facenti capo all'Area – Partecipazione a servizi di pronto intervento in materia di protezione civile o calamità naturali - Flessibilità delle prestazioni tecnico operative richieste dal Responsabile - percorsi formativi e di aggiornamento di tipo interno ed esterno all'Ente.
---------------------------------	--

#### CAT. Dalla B1 alla B2

<b>Indicatori certificabili</b>	Sviluppo di più competenze esecutive e parzialmente di concetto nell'ambito dei servizi facenti capo all'area – Flessibilità nelle prestazioni esecutive e tecnico operative richieste dal responsabile - Partecipazione a servizi di pronto intervento in materia di protezione civile o calamità naturali - percorsi formativi e di aggiornamento-esperienza di front office – utilizzo procedure informatiche.
---------------------------------	---

#### CAT. Dalla B3 alla B7

<b>Indicatori certificabili</b>	Sviluppo di più competenze esecutive e di concetto nell'ambito dei servizi facenti capo all'area – Flessibilità nelle prestazioni esecutive e di concetto richieste dal Responsabile - percorsi formativi e di aggiornamento di tipo interno ed esterno - abilitazioni specifiche – - Partecipazione a servizi di pronto intervento in materia di protezione civile o calamità naturali esperienza di front office – incarichi acquisiti attraverso specifici percorsi formativi – utilizzo costante sistemi software applicativi
---------------------------------	---

#### CAT. Dalla C1 alla C 7

<b>Indicatori certificabili</b>	Sviluppo di più competenze gestionali ed istruttorie nell'ambito dei servizi facenti capo all'area – Flessibilità nelle prestazioni rese su esigenze organizzative - percorsi formativi e di aggiornamento a carattere interno ed esterno - abilitazioni specifiche – esperienza di front office – utilizzo costante di sistemi operativi software di tipo complesso - supporto alla progettualità attivata nell'area di appartenenza e incarichi acquisiti attraverso percorsi formativi - esercizio di compiti in rappresentanza dell'Ente nei confronti di soggetti esterni per atto di delega del Responsabile o per qualifica specifica posseduta-
---------------------------------	---

## COMUNE DI SEDINI – Modifica Parte normativa 2019/2021

	Partecipazione a servizi di pronto intervento in materia di protezione civile o calamità naturali
--	---

### CAT. Dalla D1 alla D 7

<b>Indicatori certificabili</b>	Con riferimento all'esperienza lavorativa maturata : Sviluppo nell'esercizio di competenze di sovrintesa e coordinamento sia nell'Area di appartenenza che in altre Aree/servizi diversi previo incarico di organi amministrativi di vertice. Sviluppo di competenze riferibili ad attività progettuale pianificatoria svolta nell' area di competenza od in altra area. Flessibilità nelle prestazioni rese su esigenze organizzative richieste dagli organi di vertice burocratico e politico - percorsi formativi e di aggiornamento a carattere interno ed esterno - abilitazioni specifiche – esperienza di front office – utilizzo costante di sistemi operativi software di tipo complesso - incarichi acquisiti attraverso percorsi formativi - Svolgimento di attività e competenze in altre Aree in sostituzione di Figure professionali della medesima categoria. Sviluppo di competenze in materia di coordinamento servizi di protezione civile
---------------------------------	--

SEDINI 11/12/2019