



# Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione della Giunta Comunale n. 255 del 24/03/2009, con la quale l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione delle preintese del 16/12/2008 ("Salario Accessorio - anno 2008" e "Progressione Economica Orizzontale 2008") e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 39 del 18/03/2009, in merito alla compatibilità dei costi della presente contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

il giorno 25 marzo 2009

ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Padova.

IL COMUNE DI PADOVA

Nella persona del Capo Settore Risorse Umane, Paola Ing. Lovo

LA DELEGAZIONE DELLA R.S.U. DEL COMUNE DI PADOVA

Marco Minichelli (limitatamente alla PEO 2008)

Paolo Frontespizi (limitatamente alla PEO)

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEL CCNL

CGIL FP

Cataldo Mantovano

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

DICCAP

## SALARIO ACCESSORIO – ANNO 2008

25/03/2009

### SISTEMA PREMIALE PER CENTRO DI COSTO DI GESTIONE:

€ 1.635.132,00

Sulla base dei risultati comunicati dal Settore Programmazione Controllo e Statistica in merito al raggiungimento degli obiettivi riferiti ai valori di budget 2007, il Dirigente, nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del centro di costo gestionale complessivi di Settore sia superiore al 78%, procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi e della capacità professionale assegnando, in caso di valutazione positiva, una quota individuale non inferiore a €435,00 e non superiore a € 1.520,00.

La definizione della quota individuale spettante, da parte del dirigente, dovrà essere effettuata in coerenza con la valutazione globale attribuita al dipendente nell'ambito del sistema permanente di valutazione, secondo il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di qualifica, di valutazione e di prestazione temporale prestata, nel rispetto della normativa vigente.

Il processo di valutazione segue le regole definite nel Sistema permanente di valutazione.

Lo stanziamento per centro di costo attribuito ai Settori / Unità di Progetto remunera a consuntivo la disponibilità delle posizioni di lavoro chiamate, al di fuori della normale turnazione dell'orario di lavoro, a migliorare la qualità dei servizi ampliandone l'apertura all'utenza per assicurare il servizio in via continuativa o a prestare la propria attività per particolari necessità in base alla programmazione dell'Ente; a tal fine lo stanziamento dei Settori interessati viene incrementato

- della somma di € 41,32 pro-capite per disponibilità individuale per domeniche ecologiche ed interventi straordinari, con un limite di incremento pari a € 3.000,00 per il Settore P.M., con riferimento alle domeniche ecologiche;
- della somma di € 75,00 pro-capite per disponibilità individuale per interventi notturni, con un limite di incremento pari a € 5.000,00.

Le somme a disposizione di ciascun Settore/Unità di Progetto vengono individuate detraendo dal fondo la quota parte destinata a premiare dette attività (domeniche ecologiche, interventi straordinari, interventi notturni) e ripartendo la parte rimanente in proporzione e pro-quota – con riferimento al periodo effettivamente lavorato nel Comune di Padova – rispetto al numero di dipendenti che ne hanno diritto.

Qualora il dipendente abbia effettuato nel corso dell'anno una mobilità intersettoriale, la sua valutazione e il compenso dovranno essere concordati dal dirigente della Struttura alla quale questi è assegnato alla data del 31/12/08 con il dirigente della Struttura presso la quale ha precedentemente prestato servizio.

Lo stanziamento attribuito ai Settori / UdP remunera anche a consuntivo la disponibilità per il servizio reso da un solo operatore negli uffici suburbani dei C.d.Q.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Spung', a smaller signature, a signature that looks like 'Mento', a signature that looks like 'Qu', and a signature that looks like 'P'. There are also several smaller initials or marks scattered around these signatures.

## SISTEMA PREMIALE PER PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

€ 1.800.946,12

Il premio viene erogato per compensare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente considerati significativi.

Per tale ragione il compenso viene erogato:

- Nel caso sia verificata a consuntivo, sulla base di un'apposita istruttoria a cura del Settore Programmazione, Controllo e Statistica, una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi annuali dell'Ente stabiliti nel PEG pari o superiore all'84%;
- Ai dipendenti che, avendo contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi, hanno conseguito un risultato della valutazione globale nell'ambito del sistema permanente di valutazione superiore al giudizio "regolare" (punteggio superiore a 2,0), oltre ad una valutazione almeno "regolare" sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi e sulla capacità professionale.

Le quote sono così quantificate:

- CAT. A, B1 e B2 € 950,00
- CAT. B3, B4, B5, B6, C € 1.067,52
- CAT. D € 1.286,49

La quota effettivamente erogata al dipendente sarà ottenuta dalla quota sopra individuata, riproporzionata ai giorni di effettiva presenza, sulla base di quanto previsto dall'art. 71 comma 5 del D.L. 112/2008, così come convertito in legge.

In caso di cumulo con altre forme di incentivazione, sono previsti i seguenti abbattimenti:

importo in EURO	DECURTAZIONE
Da 1.500,00 a 2.000,00	10%
Da 2.000,01 a 2.500,00	20%
Da 2.500,01 a 3.000,00	30%
Da 3.000,01 a 3.500,00	40%
Da 3.500,01 a 4.000,00	50%
Da 4.000,01 a 5.000,00	80%
Oltre 5.000,00	100%

## SISTEMA PREMIALE PER DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

€ 40.000,00

Il compenso viene quantificato in € 500,00 annui, da proporzionarsi alla durata dell'incarico nel 2008 ed in caso di prestazione lavorativa ridotta per part-time.

Spetta ai dipendenti che nell'arco temporale 01/09/2007-31/12/2008 hanno avuto incarichi a tempo determinato per una durata complessiva di almeno 6 mesi.

Tale compenso viene decurtato con le stesse modalità previste per il sistema premiale per produttività collettiva in essere per i dipendenti dell'Ente assunti a tempo indeterminato.

## SISTEMA PREMIALE PER POSIZIONI DI LAVORO CON PARTICOLARE DISAGIO

€ 77.974,84

Al fine di compensare la produttività e il miglioramento del servizio di alcuni uffici a diretto contatto con il pubblico, che si distinguono per il livello di complessità presentato dall'utenza di riferimento, e degli uffici dove il raggiungimento degli obiettivi richiede una particolare disponibilità del personale in termini di orario di lavoro e di svolgimento di mansioni di particolare gravosità, vengono istituiti i seguenti incentivi.

La quota effettivamente erogata al dipendente sarà ottenuta dalla quota, così come prevista ai paragrafi successivi, riproporzionata ai giorni di effettiva presenza, sulla base di quanto previsto dall'art. 71 comma 5 del D.L. 112/2008 così come convertito in legge.

### Compenso per articolazione oraria disagiata

Sono individuate le seguenti Strutture che garantiscono il servizio settimanale per sei giorni e per almeno due pomeriggi:

- Settore Musei e Biblioteche, Attività Biblioteca Civica
- Settore OO.II. e AA.GG., Attività centralino telefonico.

Ai dipendenti con orario di servizio su sei giorni alla settimana prevalentemente in orario antimeridiano, che prestano servizio con una particolare articolazione dell'orario di lavoro che prevede con frequenza prestabilita e non sporadica anche la prestazione pomeridiana – all'interno dell'orario dovuto settimanale, viene erogato, nell'ambito del salario accessorio e per compensare il miglioramento della qualità del servizio in termini di estensione dell'orario di erogazione e di fruibilità da parte del cittadino del servizio, un compenso pari ad una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lettera c) CCNL 14/09/2000.

Il compenso è corrisposto per i soli periodi di effettiva prestazione con articolazione oraria disagiata, nei termini descritti al paragrafo precedente.

L'individuazione dei dipendenti avviene in via preventiva con atto del responsabile della Struttura.

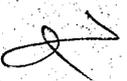
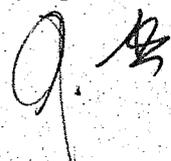
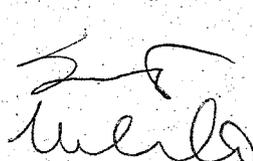
La liquidazione dei compensi avverrà trimestralmente, su presentazione a cura del responsabile del Settore di idonea rendicontazione con descrizione dei risultati raggiunti, previa verifica degli obiettivi raggiunti attraverso il sistema del controllo di gestione in uso nel settore.

### Compenso per uffici a contatto con il pubblico e per servizi con particolare disponibilità

Con accordo separato saranno individuati i compensi e le relative modalità.

La liquidazione dei compensi avverrà annualmente, in contemporanea all'erogazione degli altri sistemi premiali, su presentazione a cura del responsabile del Settore di idonea rendicontazione con descrizione dei risultati raggiunti, previa verifica degli obiettivi raggiunti attraverso il sistema del controllo di gestione in uso nel settore.

Per i servizi con compenso per sportello, la quota individuale è calcolata in proporzione sulla base della prestazione lavorativa prestata tra i dipendenti effettivamente impegnati nell'erogazione del servizio segnalati dal Capo Settore.



**COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 36 C.C.N.L. 22/01/2004**

€ 296.458,00

Vengono stabilite le seguenti quote, da proporzionarsi al periodo di servizio in caso di prestazione ridotta per part-time ed assenza per maternità (obbligatoria+facoltativa) o *aspettativa* o minore periodo di attribuzione della delega rispetto l'anno:

La quota effettivamente erogata al dipendente sarà ottenuta dalla quota, così come calcolata al paragrafo che precede, riproporzionata ai giorni di effettiva presenza, sulla base di quanto previsto dall'art. 71 comma 5 del D.L. 112/2008 così come convertito in legge.

a) € 300,00 per i dipendenti di cat. B, C e D

⇒ con qualifica formalmente attribuita di ufficiale di stato civile e di anagrafe e di ufficiale elettorale;

⇒ addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico;

⇒ messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario;

b) Si allega la scheda di rilevazione delle funzioni e delle responsabilità dell'area direttiva (categoria D e D3).

Al dipendente che ricopre tutte le funzioni e responsabilità indicate nella rispettiva scheda, viene attribuita l'indennità di responsabilità nella misura rispettivamente di:

- dipendenti di cat giuridica D : € 1.000,00

- dipendenti di cat giuridica D3: € 1.383,00.

Al dipendente inquadrato nella categoria giuridica D3 che ricopre 2 funzioni/rispondabilità indicate nella scheda, viene attribuita l'indennità di responsabilità nella misura di € 1.000,00.

Inoltre, al dipendente inquadrato in categoria D o D3 che ricopre una sola funzione/rispondabilità tra quelle indicate nella rispettiva scheda, viene attribuito, a titolo di sistema premiale, uno specifico compenso pari a € 450,00 (importo conglobato nel sistema premiale per centro di costo), da proporzionarsi come precisato ai paragrafi 1 e 2.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'Z' at the top right, a signature that looks like 'A.', and several other cursive signatures and initials scattered across the lower half of the page.

## INDENNITA' MANEGGIO VALORI

€ 15.493,71

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuo maneggiato secondo il seguente prospetto:

VALORE DI CASSA ANNUO INDIVIDUALE <u>IN EURO</u>		
5.000 / 25.000,99	25.001,00 / 52.000,99	Oltre 52.000,99
Indennità/giorno 0,52	Indennità/giorno 1,03	Indennità/giorno 1,55

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante) fermo il valore annuo pro-capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuati devono intendersi per singola persona.

La corresponsione avviene a consuntivo, dopo la presentazione dei prospetti degli agenti contabili, su attestazione del Dirigente – Capo Settore.

L'indennità viene erogata su attestazione del Dirigente Capo Settore.

## SISTEMA PREMIALE PER CENTRO DI COSTO POLIZIA MUNICIPALE (III e IV turno e Progetti Speciali)

€ 528.283,76

per compensare il miglioramento del livello di efficacia dei servizi resi dal Corpo di Polizia Municipale (importo conglobato nella somma a disposizione per centro di costo) e la disponibilità resa in via continuativa a prestare servizio in orario disagiato.

Per le modalità di erogazione si rinvia alla specifica contrattazione con il Comando di Polizia Municipale, nel rispetto della normativa vigente.

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

€ 612.052,24

Importo relativo all'indennità di posizione e al premio di risultato.

Le singole quote sono individuate nel rispetto della normativa vigente

## ALTE PROFESSIONALITA'

€ 74.860,70

Importo relativo all'indennità di posizione e al premio di risultato.

Le singole quote sono individuate nel rispetto della normativa vigente

**COMPENSO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE ADDETTO ALLE  
SEGRETERIE DEGLI ORGANI ISTITUZIONALI**

**€ 29.356,00**

Detto personale è escluso dal sistema premiale per centro di costo.

Il compenso viene proporzionato al periodo di servizio prestato nella posizione di lavoro, in caso di prestazione part-time, per maternità (facoltativa), aspettativa, art. 39 R.P.G.

Lo stanziamento viene attribuito con quote individuali definite, in relazione alla complessità dell'incarico rivestito, dal Direttore Generale su istruttoria del Settore OO.II. e AA.GG. e del Settore Servizi al Consiglio, tenuto conto della valutazione della prestazione, nel rispetto della normativa vigente.

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE:**

**€ 3.179.660,39**

spesa storica

**€ 440.000**

nuove risorse, destinate alla progressione economica orizzontale di 700 dipendenti. I passaggi di categoria saranno distribuiti nella diverse categorie economiche in proporzione al numero di dipendenti aventi i requisiti, come di seguito definiti.

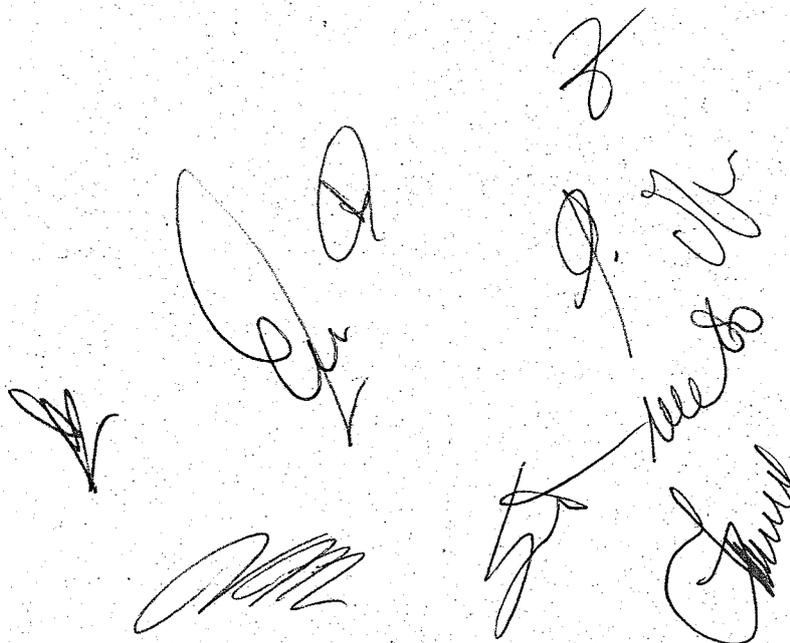
Per le relative modalità di attribuzione si rinvia alla specifica disciplina allegata.

Le selezioni per l'acquisizione della nuova posizione economica, che avrà decorrenza dal 01/01/2008, saranno riservate ai dipendenti in possesso alla data del 01/01/2008 dei seguenti requisiti:

- 2 anni di anzianità continuativi nel Comune di Padova nella posizione economica rivestita nella categoria al 01/01/2008..
- Aver conseguito nell'anno 2007 una valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi superiore al giudizio "Non adeguato" (punteggio pari a 1).

**FONDO PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI RISCHIO E  
DISAGIO.**

**€ 145.937,07**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. On the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. M...' and another signature below it that looks like 'G. M...' with a long horizontal line extending to the left. There are also some smaller initials scattered around.

# PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2008

## REQUISITI DI ACCESSO (al 1/1/2008)

- 2 anni di anzianità continuativi (\*) nel Comune di Padova nella posizione economica rivestita nella Categoria al 1/1/2008.
- avere conseguito nell'anno 2007 una valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi superiore al giudizio "non adeguato" (punteggio pari a 1).

(\*) il requisito di accesso alla P.E.O. "2 anni di anzianità continuativa nel Comune di Padova" si intende soddisfatto anche in caso di assenza del dipendente per aspettativa non retribuita, non superiore ad un mese

## CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

### ANZIANITA'

Si applicano i seguenti criteri di attribuzione sugli anni di servizio.

L'eventuale valutazione con il criterio b) assorbe la valutazione con il criterio a)

Criterio	Punteggio
a) Anzianità a tempo indeterminato (ruolo) nel Comparto EE.LL. nella posizione economica di categoria/qualifica posseduta al 1/1/2008.	0,020 per mese
b) Eventuale altra anzianità nel Comparto EE.LL. a tempo indeterminato (ruolo) o a tempo determinato prestato per periodi continuativi effettivamente lavorati pari o superiori a 6 mesi (che dovranno essere comunicati dal dipendente), anche con diversa posizione economica di categoria/qualifica rispetto a quella rivestita al 1/1/2008.	0,002 per mese

*Fino ad un massimo di 1*

### VALUTAZIONE PERMANENTE

Il punteggio viene attribuito sulla base del risultato della valutazione globale conseguita nell'anno 2007, secondo le seguenti modalità:

Risultato della valutazione globale	Punteggio attribuito
Inferiore a "Regolare"	0
Inferiore a "superiore alle aspettative"	0,5
Pari o superiore a "superiore alle aspettative"	1

*[Handwritten signatures and initials are present around the table, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]*

## ARRICCHIMENTO PER INTERVENTI FORMATIVI

Vengono valutati fino a 2 interventi formativi organizzati e/o autorizzati dal Comune di Padova e documentati con attestato, che si sono svolti nel biennio 2006/2007. Sono valutati i 2 corsi che facciano conseguire maggior punteggio. Il punteggio viene attribuito come segue in relazione alla durata e alla tipologia del corso (con o senza verifica finale della conoscenza):

Durata del corso	punteggio attribuito	
	corso con verifica finale delle conoscenze	corso senza verifica finale delle conoscenze
Corso base e corsi di durata inferiore a 3 ore	nessuna valutazione	
<= 14 ore	0,1	0,06
<= 20 ore	0,2	0,1
<= 30 ore	0,3	0,15
<= 50 ore	0,4	0,2
> 50 ore	0,5	0,3

Vengono inoltre valutate le seguenti attestazioni, acquisite a titolo personale e al di fuori dell'orario di lavoro, in quanto rilasciate da Enti autorizzati e certificati, conseguite nel biennio 2006-2007:

- Certificazione di conoscenza della lingua inglese come T.O.E.F.L., FCE, CAE, CPE; punti 0,2
- Certificazione ECDL (European Computer Diving Licence) di conoscenza dei prodotti di Office Automation di uso comune; punti 0,4
- Certificazione MOUS (Microsoft Office User Specialist) di specifica applicazione Microsoft. punti 0,2
- Certificazione per coordinatore per la progettazione e la realizzazione ai sensi del D.Lgs. 494/96 punti 0,4
- Titoli di studio universitari, post-universitari, di specializzazione, rilasciati da scuole di istruzione statali o legalmente parificate; punti 0,3

Vengono valutati i titoli di studio in possesso alla data della selezione come segue:

Progressione	Titolo di studio	Punteggio attribuito
Progressione nelle categorie A e B	Diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale di stato	0,2
	Diploma di maturità	0,4
	Laurea breve	0,5
	Laurea magistrale	0,8
Progressione nella categoria C	Laurea breve	0,5
	Laurea magistrale	0,6
Progressione nella categoria D	Laurea, a partire dalla II conseguita	0,3

I punteggi attribuiti per gli interventi formativi e per i titoli di studio vengono sommati.  
**Il punteggio massimo globale attribuibile è comunque pari a 1.**

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

## IDONEITA' IN CONCORSI O SELEZIONI SVOLTI ALL'INTERNO DELL'ENTE

Si considerano i concorsi/selezioni per il passaggio ad una categoria superiore a quella di inquadramento con graduatoria valida nel biennio 2006/2007; la stessa idoneità non può essere valutata per il dipendente per più di una progressione.

Assegnazione punteggio:    1     se appartenenza ad almeno un concorso/selezione  
   0     altrimenti

## DOCENZE INTERNE

Vengono valutate per il biennio 2006/2007 le docenze interne per corsi organizzati o coordinati dai Settori Risorse Umane, polizia Municipale, Servizi Scolastici e Sicurezza Salute e Prevenzione per le quali è stata rilasciata apposita attestazione. Il punteggio attribuito è il seguente:

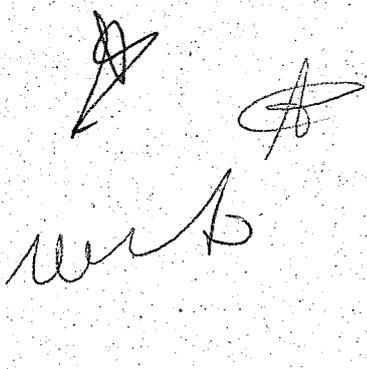
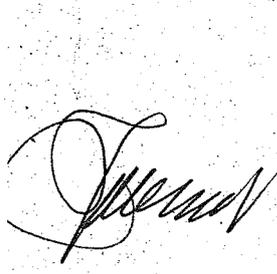
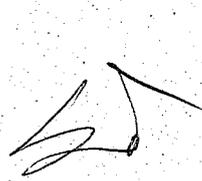
Per ciascun corso:    0,5 punti.

## FUNZIONI DI REFERENTE DI SETTORE (cat. A, B, C)

Vengono valutate per il biennio 2006/2007 le funzioni - esercitate e formalmente confermate da dichiarazione del Settore competente in materia - di referente per la formazione, informatico, per la sicurezza e per il controllo di gestione:

Il punteggio attribuito è il seguente:

Per funzione assegnata	0,5
<i>Fino ad un massimo di 1</i>	



**CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PESI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA – anno 2008**

Si riportano le tabelle con i criteri ponderati distinti per categoria

CRITERI	Categoria A	Categoria B1 e C1	Categoria da B2 e da C2	Categorie B6 e C4	Categoria D
Anzianità	50	45	45	45	40
Valutazione permanente	20	25	25	25	30
Arricchimento per interventi formativi	10	10	10	10	10
idoneità per concorsi e selezioni	15	10	10	10	10
docenze interne	1	5	5	5	10
Referente di Settore	5	5	5	5	/
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Handwritten signatures and initials:*  
 - A large signature on the left.  
 - A signature in the middle that appears to say "Caranto".  
 - A signature on the right that appears to say "R. P. P.".