



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione della Giunta Comunale n. 778 del 29/12/2009, con la quale l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione delle preintese del 23/11/2009 ("Salario Accessorio - anno 2009" e "Progressione Economica Orizzontale 2009") e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 1 del 28/12/2009, in merito alla compatibilità dei costi della presente contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

il giorno 29 dicembre 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 ad interim, dott. Marzio Pilotto

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

CGIL:

CISL:

DICAP/SUAP:

UIL:

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

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

DICCAP



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione della Giunta Comunale n. 287 del 15/06/2010, con la quale l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione delle preintese del 26/04/2010 "Sistema premiale per Centro di Costo della Polizia Municipale" e del 14/05/2010 "Integrazione del sistema premiale per Centro di Costo di gestione" (integrative del precedente Accordo del 29/12/2009 relativo al "Salario Accessorio - anno 2009") e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 8 del 10/06/2010, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

il giorno 21 giugno 2010

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, ing. Paola Lovo

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

Paolo Stefano solo per Centro di Costo P.M.
FAEV. SAN SERIO CISL Conf.
Rosella Picillo CSA solo per preintese Centro di Costo
TIZIANA BERTOLAN UIL FPL
Giuseppe CGIL

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

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

DICCAP

SALARIO ACCESSORIO – ANNO 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 2008, 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 ad € 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, tenuto conto dell'art. 71 comma 5 del D.L. 112/2008.

Tale quota - al fine di premiare il particolare contributo apportato dai soggetti con elevato arricchimento professionale - viene elevata in base ai criteri di cui sopra, come segue:

cat. A	valore medio € 390,00	da min € 340,00	a max € 440,00
cat. B	valore medio € 435,00	da min € 360,00	a max € 510,00
cat. C	valore medio € 435,00	da min € 360,00	a max € 510,00
cat. D	valore medio € 490,00	da min € 400,00	a max € 580,00.

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 31/12/09 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.

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 UNA TANTUM

€190.000,00

Viene premiato il particolare contributo apportato dai soggetti con elevato arricchimento professionale; si rimanda a separato accordo l'individuazione dei relativi criteri. (*nota: separato accordo inserito dopo il secondo capoverso del paragrafo "Sistema Premiale per Centro di Costo"*).

SISTEMA PREMIALE PER DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

€55.000,00

Il compenso viene quantificato in €500,00 annui, da proporzionarsi alla durata dell'incarico nel 2009 ed in caso di prestazione lavorativa ridotta per part-time, nonché sulla base di quanto previsto dall'art. 71 comma 5 del D.L. 112/2008.

Spetta ai dipendenti che nell'arco temporale 01/09/2008-31/12/2009 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

€18.000,00

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 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) €26.000,00

€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) €270.458,00

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.

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 IN EURO		
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. *(nota: si inserisce di seguito tale specifica contrattazione:)*

Sistema Premiale per Centro di Costo Polizia Municipale anno 2009

Il Centro di Costo Polizia Municipale (III°, IV° turno e progetti speciali), rientra nel sistema premiale del Centro di Costo di Gestione.

- La somma a disposizione è di € 528.283,76

La somma prevista è destinata a compensare il miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei servizi resi dal Corpo di Polizia Municipale e la disponibilità resa in via continuativa a prestare servizio in orari disagiati dal personale a tempo sia indeterminato che determinato.

I servizi serali e notturni, oltre a quelli normalmente previsti, hanno registrato un incremento sensibile con il controllo dei pubblici esercizi, commercio ambulante, guardiane etc., come pure i servizi diurni festivi sul territorio.

Tenuto conto della diversità di incarichi e di competenze che sono svolte anche nei servizi serali e diurni festivi, si ritiene di applicare per uniformità la diversificazione prevista per i servizi notturni.

La Polizia Municipale espleta le proprie funzioni principalmente sul territorio, con la massima visibilità, secondo le competenze e le qualifiche rivestite; per poter svolgere al meglio l'attività all'esterno è necessario un supporto complementare di attività interna, svolta principalmente da personale amministrativo o personale di Polizia Municipale che per ragioni di salute, temporanee o permanenti, non può effettuare servizi esterni. Sono operatori che hanno acquisito professionalità e competenze specifiche e via via sempre più approfondite, consentendo il miglior impiego di risorse sul territorio, in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

Nell'ambito della somma a disposizione assegnata al Centro di Costo sopra citato si fissano gli importi come di seguito indicato:

1. PROGETTO SERVIZI SERALI:

per ogni presenza in servizio, oltre al buono pasto, va corrisposta una somma la cui entità è diversificata:

Servizio	Compenso
Portineria	€35.00
C.O.	€37.00
Esterno	€41.00

2. PROGETTO SERVIZI NOTTURNI:

per ogni presenza in servizio va corrisposta una somma la cui entità è diversificata:

Servizio	Compenso
Portineria	€39.00
C.O.	€44.50
Esterno	€89.50

3. SERVIZI DIURNI FESTIVI e PRE-NATALIZI:

per ogni presenza in servizio va corrisposta una somma la cui entità è diversificata:

Servizio	Compenso
Portineria	€35.00
C.O.	€37.00
Esterno	€41.00

4. SERVIZI CON ORARI PARTICOLARI

(inizio 21.00/22.00 e 31/12 spettacolo pirotecnico) a sormonto dei turni serale e notturno: per ogni presenza in servizio, oltre al buono pasto serale, va corrisposta la somma di:

Servizio	Compenso
Esterno	€68.50

5. MANIFESTAZIONE NOTTE BIANCA con orario 21.00 – 04.00:

per ogni presenza in servizio, oltre al buono pasto e debito orario sul giorno festivo successivo, va corrisposta una somma la cui entità è diversificata:

Servizio	Compenso
C.O.	€44.50
Esterno	€89.50

6. PROGETTO SUPPORTO SERVIZI SUL TERRITORIO:

A questo progetto partecipano i dipendenti amministrativi, operai ed alcuni agenti, che concorrono attivamente all'indispensabile supporto amministrativo di programmazione, gestione, verifica e seguito tecnico - procedurale dell'attività operativa, contribuendo al miglioramento del livello di efficienza e di efficacia del Settore:

Servizio	Compenso
Interno	€22.00

7. PROGETTO GESTIONE EMERGENZE

Dato atto delle frequenti emergenze a rischio sicurezza o per innovazioni amministrative/legislative, cui necessita far fronte con urgenza oltre ogni prevedibile programmazione, spesso fruendo della disponibilità di personale volontario, si riconosce una quota parte da destinare a consuntivo annuale sulla base dell'apporto di ognuno, previa comunicazioni tempestivamente inviate alla RSU di volta in volta al verificarsi di ogni avvenimento straordinario, che per caratteristiche, dimensioni e durata, richieda misure di tutela della sicurezza pubblica, della circolazione o della pacifica convivenza, che possono essere assolte con un impiego straordinario di uomini e mezzi ed un eventuale sovraccarico di adempimenti amministrativi.

Queste prestazioni istituzionali non programmabili vengono svolte tenuto conto della disponibilità del personale, non escluso il ricorso ad un servizio obbligato in ragione delle necessità.

La situazione che si è verificata nel corso dell'anno 2009 è stata:

Pre-esercizio metrobus tratta Stazione FF.SS Capolinea Nord dal 05.12.2009 al 14.12.2009.

E' a disposizione l'elenco nominativo e ore di impiego.

per turno €

20.00

8. PROGETTO DOMENICHE ECOLOGICHE

Per ogni presenza in servizio viene corrisposta la somma di

€41.32

I progetti sono stati individuati in riferimento agli obiettivi di tutela e salvaguardia in tema di sicurezza del territorio, come esplicitati nell'accordo del 25/03/2002, con il fine di migliorare e ampliare i servizi erogati alla collettività, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 01/04/1999.

Si precisa che il riferimento alla presenza in servizio viene utilizzato ai soli fini della quantificazione dell'importo spettante; la liquidazione dei compensi (trimestrale per i progetti 1, 2, 3, 4 e 5), ai partecipanti ai progetti è subordinata alla presentazione di idonea rendicontazione sugli interventi di prevenzione e repressione realizzati nel periodo di riferimento, mediante utilizzo degli strumenti di programmazione e controllo in uso presso il Settore Polizia Municipale, a cura del Comando di P.M. In caso di valutazione soddisfacente dei risultati raggiunti, il progetto sarà reiterato nei successivi trimestri dell'anno, con le medesime modalità di cui sopra.

Come per gli anni scorsi, la somma rimanente, residuale del "Centro di Costo Polizia Municipale" III e IV turno dei progetti speciali, verrà fatta confluire nel fondo sistema premiale per Centro di Costo del Settore Polizia Municipale.

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:

€ 3.419.660,39

spesa storica

€402.000,00 (di cui €220.000,00 finanziati con economie da spesa storica)

nuove risorse

Nel corso dell'anno 2009 viene data la possibilità di conseguire una nuova posizione economica ai dipendenti in possesso del requisito di 2 anni di anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza al 01/01/2009, con le seguenti decorrenze:

- 70% dal 01/01/2009
- 30% dal 01/03/2009.

Per i relativi requisiti d'accesso e criteri di selezione si rinvia alla specifica disciplina allegata.

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

€145.937,07 (di cui per rischio €70.937,07)

Richiamato il CCDI del 24/06/2003, preso atto delle indicazioni della Sezione Regionale di Controllo per il Veneto della Corte dei Conti in seguito al monitoraggio effettuato sui 7 Comuni capoluogo di Provincia, visto l'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 150/2009, si dà atto che, dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, questa Amministrazione cessa di dare applicazione alla clausola che prevede l'erogazione dell'indennità di disagio a dipendenti di categoria D.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2009

REQUISITI DI ACCESSO (al 1/1/2009)

- 2 anni di anzianità continuativi (*) nel Comune di Padova nella posizione economica rivestita nella Categoria al 1/1/2009.
- avere conseguito nell'anno 2008 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 1/1/2009.	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 1/1/2009.	0,002 per mese
<u>Fino ad un massimo di 1</u>	

VALUTAZIONE PERMANENTE

Il punteggio viene attribuito sulla base del risultato della valutazione globale conseguita nell'anno 2008, secondo le seguenti modalità:

<u>Risultato della valutazione globale</u>	Punteggio attribuito
Inferiore a "Regolare"	0
<i>Inferiore a "superiore alle aspettative"</i>	0,5
Pari o superiore a "superiore alle aspettative"	1

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 2007/2008. Sono valutati i 2 corsi che fanno 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 2007-2008:

- 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
<i>Progressione nella categoria C</i>	Laurea breve	0,5
	Laurea magistrale	0,6
<i>Progressione nella categoria D</i>	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.

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 2007/2008; la stessa idoneità non può essere valutata per il dipendente per più di una progressione.

Per idoneità a concorso/selezione	1
Fino ad un massimo di 1	

DOCENZE INTERNE

Vengono valutate per il biennio 2007/2008 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 docenza	0,5
Fino ad un massimo di 1	

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

Vengono valutate per il biennio 2007/2008 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
Fino ad un massimo di 1	

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PESI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA – anno 2009

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	\	5	5	5	10
Referente di Settore	5	5	5	5	/
TOTALE	100	100	100	100	100