



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione n. 2021/0756 del 23/12/2021 volta ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di "Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2021-2023", sottoscritta in data 14/12/2021 e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 168 del 23/12/2021, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001,

il giorno 30 dicembre 2021

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Padova.

IL COMUNE DI PADOVA

nella persona del Capo Settore Risorse Umane, dott.ssa Sonia Furlan

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

(PARTE PUBBLICA

DOTT. GIOVANNI ZANPIERI

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

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021-2023

Premesso che:

- si è in attesa della definizione del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali a seguito della stagione di contrattazione collettiva in corso;
- l'art. 2, comma 4 del CCNL del 21/05/2018 prevede che il CCNL medesimo si rinnovi tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza e che anche in caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangano integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo

Atteso che:

- la costituzione del Fondo delle risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'Ente e tale prerogativa deve essere esercitata, con atto dirigenziale, nell'ambito del dettato normativo e contrattuale;
- le risorse destinate alla contrattazione integrativa devono essere finalizzate in modo sempre più significativo alla valorizzazione del merito dei singoli, dei gruppi di lavoro – anche trasversali - e dell'intera struttura organizzativa, favorendo la consapevolezza e il coinvolgimento di tutte le persone nella realizzazione degli obiettivi e nel miglioramento della qualità dei servizi, sulla base di quanto previsto dai succitati indirizzi approvati dalla Giunta comunale;

Richiamate:

- la DGC n. 2018/0345 del 19/06/2018 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018;
- la determinazione n. 2021/34/0429 del 14/12/2021 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021;

Art. 1 OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E PERIODO TRANSITORIO

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI), redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL del comparto Funzioni locali del 21/05/2018, disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Esso si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Padova, con contratto a tempo indeterminato e determinato (con le specifiche eventualmente previste), ai dipendenti in comando o distacco nel Comune di Padova provenienti da altre pubbliche amministrazioni, nonché ai lavoratori con contratto di somministrazione, con parità di trattamento rispetto a quanto previsto per il personale assunto a tempo determinato. Per quanto riguarda i lavoratori somministrati, i relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa relativo ai contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Il presente contratto (CCI) concerne il periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023 e resta comunque in vigore sino alla successiva sottoscrizione di un nuovo contratto.

4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito in sede di CCI, anche per quanto riguarda gli aspetti economici, fino alla ridefinizione della nuova regolamentazione contrattuale.
5. I nuovi istituti previsti nel presente accordo (con esclusione di quanto previsto al comma successivo) si applicano dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Art. 2 DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse del Fondo delle risorse decentrate sono destinate per l'anno 2021 come segue, fatta salva la variabilità delle voci legate al contingente del personale in servizio, al tempo lavorato e alla sussistenza dei requisiti che determinano l'attribuzione dei diversi trattamenti, come disciplinati dal presente CCI:

Voce contrattuale	Anno 2021
Indennità di comparto	860.000,00
Indennità per tempo potenziato negli asili nido	80.000,00
Indennità professionale per il personale insegnante	95.000,00
Indennità ex art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1996	30.000,00
Progressione economica orizzontale (quota a carico fondo)	2.990.700,00
Progressione economica orizzontale (quota a carico bilancio)	328.523,00
Progressione economica orizzontale (anno 2021)	300.000,00
Quote incentivo funzioni tecniche ex D.Lgs. 50/2016 dal 01/01/18	9.316,00
Incentivo gestione entrate tributarie ex art. 1 c. 1091 L. 145/2018	24.498,00
Art 4 c 9 DL 19/2020 Risorse ind. Ordine pubblico PL attività Covid-19	28.197,00
Quote condono edilizio	24.376,00
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente a carico di terzi	45.215,00
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente spese compensate	112.758,00
Compensi ISTAT	0,00
Messi notificatori	276,00
Entrate conto terzi	0,00
Indennità di servizio esterno Corpo Polizia Locale	210.940,00
Indennità attività disagiata A,B,C/condizioni di lavoro	30.000,00
Indennità di rischio/condizioni di lavoro	93.000,00
Maneggio valori/condizioni di lavoro	10.000,00
Compenso specifiche responsabilità B,C,D art. 70 quinquies, comma	27.000,00
Compenso specifiche responsabilità cat. D art. 70 quinquies, comma 1	230.000,00
Indennità di funzione Corpo Polizia Locale art. 56 sexies	----
Reperibilità	130.000,00

Turno	553.000,00
Maggiorazione oraria	151.480,00
Performance organizzativa	1.671.709,00
Performance organizzativa dipendenti a tempo determinato	50.000,00
Performance individuale	1.640.532,00
Performance individuale finanziata dai risparmi da piani di razionalizzazione destinata ad alcuni Settori: <ul style="list-style-type: none"> • Polizia Locale e protezione Civile € 54.194,00 • Patrimonio e Partecipazioni € 8.380,00 • Servizi Demografici e Cimiteriali. Decentramento € 6.614,00 	69.188,00
Performance individuale finanziata dai risparmi da piani di razionalizzazione destinata a tutti i Settori	--
Performance individuale personale segreterie OO.II. e Gabinetto del Sindaco	27.088,00
Progetti specifici in materia di legalità, sicurezza e qualità urbana	313.849,00
Progetto validazione subentro ANPR	4.000,00
Progetto digital trainer	18.000,00
Progetto servizio pronta reperibilità	48.000,00
Progetto Sistema Bibliotecario	7.081,00
Progetto specifico Attività di P.L. (proventi sanzioni C.d.Strada art. 56 quater)	419.248,00
Quota destinata ad incremento del Fondo PO-AP	--

2. Le eventuali risorse variabili che alimentano il Fondo sulla base di quanto previsto dall'art. 67, c. 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018 (conseguimento obiettivi dell'ente, come previsti dal Piano Performance), potranno subire delle decurtazioni nella misura indicata dall'Amministrazione in base al grado di raggiungimento delle iniziative individuate con apposita deliberazione di Giunta comunale da adottarsi di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

Le eventuali decurtazioni saranno applicate con il seguente ordine di priorità:

- art. 3 "Performance collettiva" nel limite della parte che residua dopo la distribuzione delle quote attribuite alle varie categorie;
- art. 4 "Performance individuale".

3. Qualora risultino economie derivanti dalla ripartizione della performance collettiva, le stesse sono destinate ad incrementare la performance individuale.

4. Alla performance individuale devono essere destinate complessivamente almeno il 30% delle risorse della parte variabile del Fondo per le risorse decentrate, con esclusione delle lettere c), f) e g) dell'art. 67, terzo comma.

5. Al fine dell'individuazione degli obiettivi/progetti da proporre alla Giunta comunale, i dirigenti – anche avvalendosi dei propri collaboratori – illustrano, con le modalità ed i termini previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale, ai dipendenti del Settore gli obiettivi del Piano Performance ed individuano quelli destinati ad alimentare la parte variabile del fondo. Nella stessa occasione, anche con l'apporto partecipativo del personale coinvolto, vengono individuati e successivamente proposti i Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011, come convertito nella legge n. 111/2011.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

ART. 3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Con riferimento alle Posizioni Organizzative, le parti prendono atto che è in corso di approvazione la delibera di adozione della nuova disciplina secondo quanto previsto dall'art. 15 comma 2 del CCNL del 21/05/2018 relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione, in esito al confronto concluso.
2. Le parti danno atto, pertanto, che lo stanziamento annuo per le PO-AP è pari ad € 724.777,00.
3. Alla retribuzione di risultato viene annualmente destinato un importo pari al 18% del totale complessivo delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'articolo 15, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.
4. L'ammontare della retribuzione di risultato spettante a ciascuna posizione organizzativa viene erogato in relazione alla valutazione ottenuta in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e tiene conto del periodo di incarico. Una valutazione insufficiente non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato e la relativa economia viene redistribuita tra le altre Posizioni Organizzative che hanno avuto valutazione positiva. Il valore della retribuzione di risultato è stabilito dall'amministrazione.
5. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e altri incentivi/compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione, la retribuzione di risultato teoricamente spettante sulla base della valutazione del dirigente viene ridotta al 25%. In ogni caso la somma complessivamente percepita non deve essere inferiore a quella spettante in base alla valutazione conseguita.
6. Per altri incentivi/compensi si intendono gli incentivi per le funzioni tecniche, i compensi professionali agli avvocati.
7. Spettano, inoltre, gli eventuali compensi per incarichi non direttamente connessi alla posizione ricoperta.
 - Qualora gli stessi siano conferiti da soggetti terzi in ragione dell'ufficio o su designazione dell'Ente, al netto di tutti gli oneri riflessi, assistenziali previdenziali e fiscali, secondo le percentuali stabilite dall'art. 10 comma 3 del Regolamento disciplinante gli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio approvato con deliberazione della giunta comunale n. 58 del 10.02.2016.
 - Qualora non siano conferiti in ragione dell'ufficio ricoperto, ma siano stati autorizzati ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 si applicano i limiti di cui all'art. 6 del relativo Regolamento.

Art. 4 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - art. 68 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018

1. Il premio viene erogato per compensare il contributo di ciascun dipendente a tempo indeterminato al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente, declinati nel Piano delle Performance, sulla base di progetti individuati e finanziati dalla Giunta comunale, di norma entro il mese di marzo, che coinvolgano potenzialmente la generalità dei dipendenti.
2. Per tale ragione il compenso viene erogato:
 - ❖ nel caso sia verificata a consuntivo, sulla base della Relazione sulla Performance validata dal Nucleo di Valutazione, una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente

stabiliti nel Piano delle Performance pari o superiore all'84%, nonché il raggiungimento degli obiettivi complessivi di Settore in una percentuale superiore al 78%;

- ❖ ai dipendenti che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore, rispetto al reale livello di coinvolgimento ed impegno individuale, nella misura indicata in una parte apposita della scheda relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale da parte del competente dirigente in base agli importi indicati nella sottostante tabella. L'attribuzione dell'importo di seconda fascia può essere disposta dal dirigente al massimo al 10% dei dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più basse nell'ambito del Settore di appartenenza.

Il premio non viene erogato nei confronti dei dipendenti che non abbiano contribuito al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore avendo ottenuto una valutazione globale inferiore al giudizio "sufficiente" (punteggio superiore a 24 punti), oltre ad una valutazione non sufficiente sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi/professionali e sulla capacità professionale (punteggio pari o superiore a 21).

3. Le quote erogate per compensare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente sono così quantificate:

Categoria	Importo maggiorato per chi ha contribuito agli obiettivi di performance in modo significativo – I ^a Fascia	Importo per chi ha contribuito agli obiettivi di performance – II ^a Fascia
CAT. A, B	€ 926,00	€ 741,00
CAT. B3, C	€ 1.040,00	€ 832,00
CAT. D	€ 1.254,00	€ 1.003,00

Tali quote vengono decurtate in caso di assenza, secondo le seguenti percentuali di giorni di assenza sul totale dei giorni teorici lavorabili:

Decurtazione	% gg. Assenza
0%	0-11,76 %
10%	11,77-23,53
25%	23,54-35,29%
40%	35,30-47,06%
60%	47,07-78,43%
100%	78,44-100%

4. Non sono considerate ai fini dell'assenza: le assenze obbligatorie per maternità (5 mesi + eventuale interdizione anticipata + riposi giornalieri), per inabilità temporanea derivante da infortunio sul lavoro, per malattia da causa di servizio, per malattia professionale; le assenze per permessi e distacchi sindacali, per donazione sangue od organi, per i 3 gg/18 ore di permesso ex art. 35 del CCNL 21/05/2018 e per i permessi di cui alla L. 104/92; il recupero elettorale; le assenze per malattia e relative terapie salvavita previste dall'art. 37 del CCNL 21/05/2018; i permessi per assemblea sindacale; le assenze retribuite per attività di volontariato per eventi calamitosi autorizzate dal Dipartimento di Protezione Civile o altra Agenzia nell'ambito del D.Lgs. 1/2018.

5. In caso di cumulo con altre forme di incentivazione per attività prestata in orario di lavoro, tenuto conto del tempo lavoro rispetto al quale il personale non ha potuto contribuire agli obiettivi generali dell'ente presi a riferimento per la performance collettiva, sono previste le seguenti riduzioni:

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink.]

importo in EURO	DECURTAZIONE
Da 1.500,00 a 2.000,00	5%
Da 2.000,01 a 2.500,00	10%
Da 2.500,01 a 3.000,00	15%
Da 3.000,01 a 3.500,00	20%
Da 3.500,01 a 4.000,00	25%
Da 4.000,01 a 5.000,00	40%
Oltre 5.000,00	50%

6. I dipendenti a tempo determinato che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore, rispetto al reale livello di coinvolgimento ed impegno individuale, nella misura indicata dal competente dirigente (100% per i dipendenti che abbiano contribuito in modo significativo al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore; 80% per i dipendenti che vi abbiano contribuito; o nessun premio per i dipendenti che non vi abbiano contribuito) accedono al premio per performance collettiva qualora abbiano prestato servizio, anche non continuativo per almeno sei mesi nell'arco temporale 01/09 dell'anno precedente al 31/12 dell'anno di riferimento.

Detto premio, quantificato nella misura massima di € 480,00 viene proporzionato in base alla durata dell'incarico nell'anno ed in caso di prestazione lavorativa ridotta per part-time.

7. Come precisato all'art. 2, qualora risultino economie derivanti dalla ripartizione della performance collettiva, le stesse sono destinate ad incrementare la performance individuale.

Art. 5 PERFORMANCE INDIVIDUALE - art. 68 comma 2 lett. b) e art. 69 CCNL 21/05/2018

1. Sulla base della Relazione annuale sulla Performance validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 32 del *Regolamento di Organizzazione e ordinamento della dirigenza*, il Dirigente, procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi/professionali e della capacità professionale del personale a tempo indeterminato assegnando, in caso di valutazione positiva, una quota individuale non inferiore ad € 435,00 e non superiore a € 1.520,00, elevabile per il personale di cui al successivo comma 6.

2. Le somme sono attribuite a ciascun Settore in proporzione al numero di dipendenti (compresi inidonei temporaneamente trasferiti in altro Settore) che ne hanno diritto con riferimento al periodo effettivamente lavorato nel Comune di Padova.

3. La definizione della quota individuale spettante a ciascun dipendente, da parte del dirigente, dovrà essere effettuata in coerenza con la valutazione globale attribuita al dipendente nell'ambito del sistema di valutazione della performance individuale, 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.

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

Il personale temporaneamente inidoneo al servizio, trasferito pro tempore di struttura, continua ad essere assegnato alla struttura di provenienza. Il dirigente di tale struttura, al fine di effettuare la valutazione, dovrà sentire anche il dirigente del settore di assegnazione temporanea.

5. La scheda di valutazione, con la conseguente attribuzione della quota individuale di salario accessorio, viene redatta ove sia trascorso minimo un mese di servizio effettivo presso il Comune di Padova.
6. Per ciascun Settore ad una percentuale massima del 1%, arrotondato all'unità superiore, dei dipendenti che nell'anno di riferimento hanno conseguito una valutazione della performance individuale più alta è attribuita una maggiorazione del premio di cui al presente articolo del 30% rispetto al valore medio pro-capite attribuito al personale del medesimo Settore valutato positivamente. La selezione del personale avente diritto avviene attraverso l'applicazione dei seguenti parametri, considerati in modo decrescente: il voto più alto, la categoria giuridica inferiore, la maggiore presenza in servizio.
7. La liquidazione dei compensi avverrà in sede di erogazione del Sistema premiale a seguito della verifica dei risultati raggiunti e validati nell'ambito della Relazione sulla Performance.

Art. 6 PERFORMANCE INDIVIDUALE PER SPECIFICI PROGETTI – art. 67 comma 5 lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018

1. Tali premi vengono riconosciuti ai dipendenti coinvolti in specifici progetti attuati nell'ambito dei Settori nei limiti dei rispettivi budget. I progetti, approvati dalla Giunta, di norma entro il mese di marzo, definiscono gli obiettivi, in coerenza con il Piano delle Performance, i tempi, il personale coinvolto e le modalità di erogazione dei compensi in relazione ai risultati conseguiti.
2. Le parti convengono nell'opportunità di comprendere, ove possibile, tra gli indicatori relativi alla verifica del raggiungimento degli obiettivi del Piano delle performance collegati a tali premi, anche le risultanze di specifiche *customer satisfaction* da parte degli utenti interni ed esterni.
3. Il relativo compenso viene liquidato tenuto conto dell'effettivo livello di coinvolgimento nel progetto e della valutazione della prestazione individuale come espressa dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*.
4. Le parti concordano sull'opportunità di aumentare progressivamente il numero di persone coinvolte nella realizzazione di specifici progetti, anche di natura trasversale, ritenuti strategici per l'Amministrazione comunale.

Art. 7 PRINCIPI GENERALI SUI COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità"
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproportionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Capo Settore.



4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, di norma mensile o al massimo semestrale, a cura del competente Capo Settore, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexies CCNL 21/05/2018.

Art. 8 COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al di là dei compiti e delle funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale, come di seguito indicate:

- a) per i dipendenti di cat. D e D3, non incaricati di posizione organizzativa, che ricoprono le funzioni e le responsabilità di area direttiva, vengono determinati gli specifici compensi a seconda che il dipendente ricopra tutte, ovvero due, ovvero una sola delle funzioni/responsabilità indicate nella rispettiva scheda allegata al presente accordo (All. 1).

La specifica responsabilità:

- a. è attribuita con apposito provvedimento del Capo Settore, che deve essere consegnato al lavoratore coinvolto;
- b. nell'ottica di una uniformità di applicazione, i Capi Settore dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario o Direttore Generale;
- c. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

Il compenso viene definito come segue:

- 1 funzione/responsabilità: € 500,00
- 2 funzioni/responsabilità: € 1.000,00
- 3 funzioni/responsabilità: € 1.350,00

- b) per i dipendenti di cat. B, C e D:

- ⇒ per l'esercizio in via continuativa delle funzioni 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;
- ⇒ addetto ai servizi di protezione civile, che non percepisca l'indennità di vigilanza;
- ⇒ archivist digitale.

Il compenso viene definito nelle misura di € 300,00 annui.

2. L'indennità di cui al presente articolo è proporzionata 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 ed è erogata mensilmente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'B', 'SN', 'BV', and others.]

Art. 9 INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - art. 70-bis CCNL 21/05/2018

1. L'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- b. disagiate;
- c. implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

2. Con cadenza mensile il Capo Settore della struttura attesta i giorni in cui il dipendente ha effettivamente prestato le attività di cui al presente articolo. L'indennità è quindi erogata mensilmente.

3. Sono previste le seguenti fattispecie:

1) Attività esposte a rischio

Sono individuati i seguenti livelli di rischio:

A) Rischio infortunistico alto - € 2,80/g - ossia connesso a prestazioni che comportano più alto rischio per la salute del lavoratore, riferito alle seguenti attività:

- uso di sostanze chimiche, tossiche e nocive ovvero esposizione diretta a gas di scarico, bitumi, vernici e simili, contatto o smaltimento rifiuti di vario genere, materiale infetto, liquami, attività in presenza di impianti e linee elettriche, condutture di gas, impianti di riscaldamento e centrali termiche.
- movimentazione manuale dei carichi in magazzino, cantiere o in officina;
- esposizione al rumore ed alle vibrazioni in cantiere e officina;
- verniciatura;
- saldatura elettrica ed ossiacetilenica;
- restauro e laboratori fotografici;
- di cuoco;
- di guaria giurata.

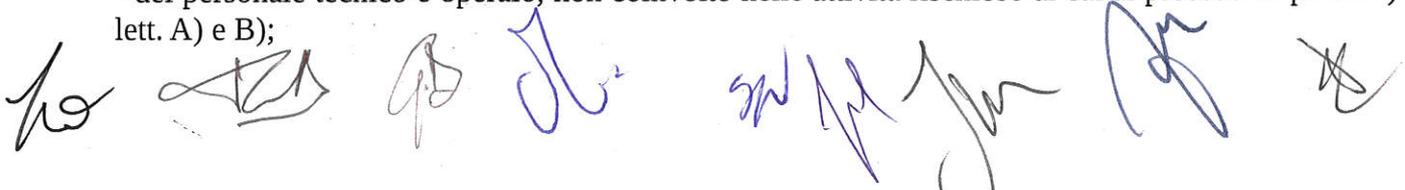
B) Rischio infortunistico medio - € 2,10/g - ossia connesso a prestazioni che comportano rischi per la salute del lavoratore, riferito al personale tecnico e operaio, per lo svolgimento di attività all'aperto in considerazione della specifica condizione climatica e del tasso di inquinamento atmosferico; in condizioni logistiche e/o ambientali difficili (quali: su scala, in acqua, in officina, in ambiente degradato, soggetto a sbalzi termici), lavori di facchinaggio.

C) Rischio socio-ambientale - € 2,00/g - per il personale che esercita attività professionale di assistente sociale con presa in carico e assistenza di utenza in condizioni di disagio sociale; tale rischio può essere riconosciuto anche ai funzionari servizi sociali limitatamente al periodo in cui, per particolari esigenze, essi effettivamente svolgano tali funzioni.

2) Attività disagiate - € 1,90/g - sono individuate le seguenti attività particolarmente disagiate:

1) attività svolte prevalentemente all'aperto, in considerazione della specifica condizione climatica e del tasso di inquinamento atmosferico:

- di custodia dei cimiteri;
- del personale appartenente all'area professionale tecnico informatica;
- di notificazione atti;
- di rilevazione prezzi (limitatamente ai primi 15 giorni lavorativi del mese);
- del personale tecnico e operaio, non coinvolto nelle attività rischiose di cui al precedente punto 1) lett. A) e B);



- 2) attività ricevimento pubblico, per i giorni di effettivo e prevalente contatto con il pubblico, per il personale che svolge funzioni di segretariato sociale;
- 3) attività presso centralino istituzionale;
- 4) lavoro prevalentemente notturno per il personale con profilo di guardia giurata;
- 5) attività di addetto alla cucina e addetto ai servizi;
- 6) attività presso l'archivio generale, in quanto ambiente ad alto sbalzo termico.

L'attribuzione dell'indennità collegata ai rischi/disagi di cui sopra presuppone il concreto, prevalente, effettivo, diretto svolgimento dell'attività rischiosa o disagiata da parte del dipendente.

I compensi per le fattispecie di cui sopra sono corrisposti per ogni giorno nel quale la prestazione rischiosa o disagiata sia effettuata per una quantità non inferiore ai 2/3 dell'orario giornaliero, in quanto è richiesta una continua e prolungata esposizione ai fattori che giustificano tale istituto.

3) Attività implicanti il maneggio valori

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		
€ 5.000,00 / € 35.000,99	€ 35.001,00 / € 72.000,99	Oltre € 72.000,99
Indennità/giorno € 1	Indennità/giorno € 1,20	Indennità/giorno € 1,50

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante o titoli equivalenti).

Art. 10 REPERIBILITA' - art. 24 CCNL 21/05/2018

Si rinvia al *Regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità*, adottato con DGC n. 2012/738 del 18/12/2012 e ss.mm.ii..

Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità in turni composti da non più di 6 giorni in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità. Detto limite è elevato a 7 giorni per i turni relativi all'Area di Pronto Intervento "Infrastrutture ed edifici comunali"; in tale caso la corrispondente indennità viene quantificata in € 11,00.

Art. 11 TURNO E MAGGIORAZIONE ORARIA - art. 23 CCNL 21/05/2018

Si rinvia al *Regolamento sulla riduzione di orario per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni*, adottato con DGC n. 2012/738 del 18/12/2012.

Art. 12 LAVORO STRAORDINARIO - artt. 14 CCNL 01/04/1999, 38-39 CCNL 14/09/2000

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro. Tali prestazioni non possono superare il limite massimo individuale di 180 ore annue.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Lor', 'Jm', 'ps', 'Al', 'sw', 'PS', 'ps', 'E', 'R']

2. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini, non concorre ai limiti di cui al comma precedente. Sul punto si rinvia all'apposita disciplina adottata dall'Ente.
3. Il limite individuale di cui sopra viene elevato, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, come segue:
 - fino a 300 ore per la segreteria del Sindaco e per il personale che presta attività lavorativa presso gli organi istituzionali (Assessori, Giunta e Consiglio Comunale) e lo staff del Sindaco, Vicesindaco ed Assessori; il personale che presta servizio nell'anticamera del Sindaco, che svolge attività di custodia delle sale istituzionali e di organizzazione tecnica delle cerimonie ed eventi istituzionali;
 - al/alla Portavoce e al/alla Segretario/a del Sindaco, pur nel rispetto dei principi generali sulla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, ai sensi dell'art. 17 comma 5 della L. 66/2003, non si applicano i limiti relativi alla durata dell'orario di lavoro a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, in considerazione della durata non predeterminata né predefinibile, della relativa prestazione lavorativa.

Art. 13 INCENTIVO PER MESSI NOTIFICATORI – art. 14 CCNL 01/04/1999, art. 38 e 39 CCNL 14/09/2000

Tale incentivo compensa, per il personale con profilo di Addetto alla notificazione atti e di Messo notificatore accertatore, l'attività di notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, per gli atti notificati successivamente alla data del 14/09/2000. Il compenso spettante al Comune è pari ad € 5,88 per atto che sarà aggiornato in relazione ad aggiornamenti normativi.

Per individuare l'incentivo individuale attribuito a ciascun dipendente si attiva la seguente procedura:

- 1) determinazione dell'ammontare del fondo dell'anno in esame, pari al 40% delle totali entrate, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP, ripartite per anno in cui sono state effettuate le notifiche;
- 2) individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti ai quali spetta l'incentivo al lordo degli oneri riflessi ed IRAP, pari al 40% delle totali entrate, cioè dei dipendenti che hanno prestato servizio in detto anno, a meno che non si verifichi una causa di esclusione di cui si dirà;
- 3) determinazione dell'incentivo individuale sulla base di un coefficiente che tiene conto del contributo di ciascun dipendente al risultato finale sulla base dell'effettiva presenza in servizio.

Sono esclusi dall'attribuzione dell'incentivo di produttività relativo ad un dato anno di notifica i dipendenti che in detto anno hanno avuto una valutazione insufficiente nell'anno dei comportamenti organizzativi nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Quantificazione dell'importo

Entro il mese di marzo dell'anno successivo il Settore SS.II. quantifica con determinazione dirigenziale il fondo, pari al 40 % delle entrate complessive per proventi da notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria comprensivo di oneri riflessi ed IRAP.

Inoltre il Capo Settore SS.II. stabilisce la quota individuale da destinare ai singoli dipendenti per ciascun anno di notifica.

La quota viene calcolata proporzionalmente a un coefficiente di durata del servizio in esame, che tiene conto ad esempio di eventuali prestazioni part-time, di assunzioni/cessazioni, di cambio di ufficio per mobilità interna, ecc..

Il coefficiente subisce inoltre una decurtazione in relazione alle assenze, con le conseguenti modalità:

ASSENZA GG	DECURTAZIONE
0-15	0
16-25	25%
26-40	50%
41-60	75%
Oltre 60	100%

Si rinvia all'esempio di quantificazione di cui all'**All. n. 2**.

Art. 14 INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Al personale di Polizia Locale di categoria C che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per l'intero turno in servizi esterni di vigilanza, quali il presidio del territorio anche con l'utilizzo di particolari mezzi ed anche in caso di servizi in borghese, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 6.

2. Tale indennità compete nella misura del 50% (Euro 3) al personale di categoria C che, pur comandato di servizio esterno, stante la peculiarità dell'attività specifica, effettua una parte del servizio all'interno, per il completamento dell'attività stessa.

3. Al personale di Polizia Locale di categoria D, che rende la propria prestazione di coordinamento e controllo del personale di cui ai precedenti punti 1. e 2., compete un'indennità giornaliera il cui importo è determinato in Euro 3.

4. A tutto il personale (con esclusione di quello destinato al servizio interno) per l'espletamento dei servizi notturni, serali e diurni delle giornate di sabato, domenica e festivi, compete un'indennità pari a Euro 6.

5. L'indennità di cui ai precedenti commi è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno o parzialmente esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate; l'Amministrazione contiene tale spesa prioritariamente nell'ambito della quota di risorse precedentemente destinate agli specifici progetti approvati in materia di legalità, sicurezza e qualità urbana.

8. Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018.

9. Il Comandante della Polizia locale comunica mensilmente al Settore Risorse Umane – Ufficio stipendi i nominativi dei dipendenti a cui spetta l'indennità di "servizio esterno" nelle misure sopra indicate.

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

Art. 15 COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE

1. Le risorse che, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21/05/2018, derivano "da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge", sono le seguenti:

- incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 18/4/2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono oggetto di contrattazione decentrata, da recepirsi in apposito regolamento;
- compensi per l'avvocatura civica, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/9/2000, in base a quanto stabilito dal Regolamento dell'Avvocatura Civica e per la rappresentanza e difesa in giudizio dell'Amministrazione;
- compensi per progetti finalizzati ad attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria, da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. 30/9/2003 n. 269, convertito con legge 24/11/2003 n. 326;
- compensi Istat, di cui all'art. 70-ter del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, per prestazioni da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 16 VERIFICHE PERIODICHE

1. Almeno tre volte l'anno, nei mesi di aprile, luglio e novembre, le parti si incontrano per verificare lo stato di attuazione del presente CCI, in particolare rispetto alla quantificazione e ripartizione delle risorse. La convocazione avviene su richiesta di una qualsiasi delle parti.

Art. 17 DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE PROVENIENTI DA CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE ED ACCORDI DI COLLABORAZIONE, CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI O PRIVATI, CONTRIBUTI DELL'UTENZA PER I SERVIZI PUBBLICI NON ESSENZIALI – art. 43 legge 449/1997 e art. 67, comma 3 lett. a) del CCNL 21.05.2018

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

a) proventi di sponsorizzazioni;

b) proventi derivanti da 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. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina che sarà prevista in apposito Regolamento comunale, con provvedimento del Settore competente.

Art. 18 WELFARE INTEGRATIVO – art 72 CCNL 21/05/2018

1. Le parti concordano di utilizzare i risparmi previsti dall'art. 1 comma 870 della L. 178/2020 (derivanti da economie per buoni pasto) pari ad € 45.387,00 per l'incentivazione all'uso della bicicletta tradizione o a pedalata assistita e altri mezzi di mobilità dolce dei propri dipendenti.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

2. L'incentivo chilometrico relativo allo spostamento casa-lavoro e viceversa verrà erogato ai dipendenti nella misura massima di 20 cent/km e nella misura massima di 50,00€/mensili cadauno. I contributi saranno erogati sino ad esaurimento delle risorse di cui al comma 1.

3. Nel mese in cui lo stanziamento non sia più sufficiente per erogare l'intera quota del contributo spettante, si provvederà alla riduzione proporzionale degli stessi contributi da erogare sulla base dei km percorsi fino a riportare il totale entro il limite della somma stanziata.

4. Il progetto operativo per la gestione dell'incentivo sarà oggetto di successivo accordo.

Art. 19 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO) - art. 16 CCNL 21/05/2018

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti dell'Ente assunti con contratto a tempo indeterminato, in base ai criteri stabiliti nell'**allegato 3**), che forma parte integrante e sostanziale al presente accordo.

Art. 20 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

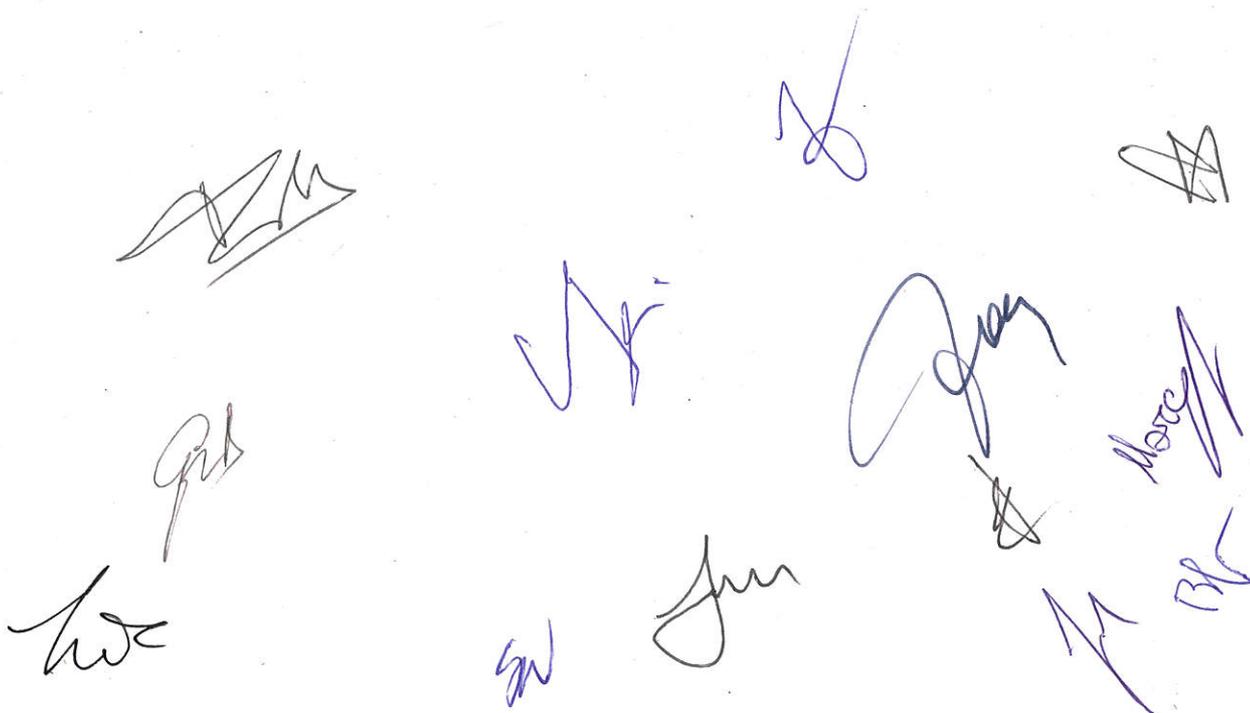
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the document, some appearing to be initials or full names in a cursive style.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Le parti, precisano quanto segue al fine della piena applicazione del Contratto integrativo ed al recepimento di quanto previsto dal nuovo CCNL:

1. E' necessario attuare, con cadenza annuale, un'analisi delle diverse condizioni di lavoro che prenda in considerazione i rischi effettivi, anche sulla base del Documento di valutazione dei rischi (DVR), al fine di verificare l'attualità del sistema degli incentivi correlati, oltre a valutare l'insorgere di nuovi rischi o nuove e/o diverse condizioni di disagio, in relazione all'effettiva incidenza di tali condizioni nelle attività del dipendente, delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali che caratterizzano i diversi settori di attività, tenuto conto della loro variabilità nel tempo.
2. Si ritiene necessario favorire le condizioni per la proposta, l'approvazione e l'attuazione dei Piani di razionalizzazione della spesa, i cui effetti devono coinvolgere consapevolmente tutto il personale, promuovendo l'autoattivazione delle persone nella proposta di azioni di razionalizzazione, riqualificazione e miglioramento dei servizi. Devono essere previste specifiche forme di premialità, nell'ambito dei predetti Piani di razionalizzazione, per le persone che hanno effettivamente contribuito al conseguimento dei risultati, tenuto conto del tipo di progetto, dell'importo del risparmio ottenuto e del numero di persone direttamente coinvolte.
La parte sindacale invita il Direttore Generale a valutare la determinazione di una percentuale minima, a valere su ciascun progetto, da destinare comunque alla totalità dei dipendenti comunali.
3. La parte sindacale invita il Presidente dell'Organismo di Garanzia a voler considerare positivamente le richieste di audizione da parte dei lavoratori anche nei casi di ricorso avverso valutazioni positive attribuite nell'ambito del Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Gib', 'Luce', 'SW', 'Jm', 'Merce', and 'BR', scattered across the bottom of the page.

Scheda rilevazione delle funzioni e delle responsabilità dell'area direttiva - (cat. D)

NOME _____ COGNOME _____

Profilo _____ Matr. _____

Settore _____ Servizio _____

A) Responsabilità di procedimento ai sensi della L. 241/90 e s.m.i.; e/o di R.U.P e/o direttore dell'esecuzione del contratto ai sensi del D.Lgs. 50/2016; e/o responsabilità del risultato finale di processi complessi.

I procedimenti/processi sono i seguenti, in base all'atto di incarico prot. n. _____ del _____

(possibile indicare più atti): _____

B) Complessità delle competenze attribuite quali: attività di studio-ricerca ad alta specializzazione che comportino l'espressione di propri pareri a rilevanza interna e/o esterna, il cui rilascio costituisca un'evidenza oggettiva o l'autonoma elaborazione di una relazione finale a propria firma; e/o particolare autonomia nell'esercizio del ruolo derivante dalla dipendenza diretta da un dirigente/A.S.

Viene richiesto il rilascio dei seguenti pareri a rilevanza interna e/o esterna e/o l'elaborazione della/e seguente/i relazione/i a propria firma, specificati/e nell'atto di incarico prot. n. _____ del _____

(atto che può corrispondere a quello di nomina di responsabile di procedimento, purché il rilascio di pareri/relazioni non siano diretti al proprio superiore): _____

inoltre/oppure

Il lavoratore di cat. D dipende direttamente dal seguente dirigente/AS _____

C) Responsabilità gestionale di direzione di ufficio con coordinamento di almeno 4 dipendenti (a tempo indeterminato e/o determinato e/o in somministrazione e/o LSU) e/o derivante dall'elevato livello di autonomia nel mantenere costanti relazioni dirette con soggetti giuridici esterni.

L'ufficio diretto è il seguente: _____

L'ufficio è composto dalle seguenti persone: _____

I soggetti giuridici esterni con cui il dipendente interagisce con autonomia sono: _____

Il Dirigente

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

INCENTIVO PER MESSI NOTIFICATORI– art. 14 CCNL 01/04/1999, art. 38 e 39 CCNL 14/09/2000

Esempio di applicazione

Entrate relative all'anno 2010: € 619,75

Entrate relative all'anno 2011: € 1.549,37

Dipendenti con diritto al premio: 2 per entrambi gli anni.

Primo dipendente: in servizio nell'anno 2010 per 12 mesi, con nessun giorno di assenza,
in servizio nell'anno 2011 per 12 mesi, con 13 giorni di assenza:

coefficiente I-2010: $1 * 1 = 1$

coefficiente I-2011: $1 * 1 = 1$

Secondo dipendente: in servizio nell'anno 2010 per 12 mesi, con 4 giorni di assenza,
in servizio nell'anno 2011 per 10 mesi, con 30 giorni di assenza:

coefficiente II-2010: $1 * 1 = 1$

coefficiente II.-2011: $(10/12) * 0,50 = 0,42$

Calcolo quote individuali:

quota I: $\underline{619,75} * 1 + \underline{1.549,37} * 1 = 309,87 + 1.091,12 = 1.400,99$

(1+1) (1+0,42)

quota II: $\underline{619,75} * 1 + \underline{1.549,37} * 0,42 = 309,87 + 458,25 = 768,13$

(1+1) (1+0,42)

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the document, some appearing to be initials or full names in a cursive style.



Comune di Padova

All. 3

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) al 01/01/2021

Art. 1 – Criteri

Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali verranno redatte delle distinte graduatorie, come indicato all'art 4, secondo i seguenti CRITERI:

A) RISULTANZE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: peso punti 60/100

Punteggio proporzionato alla media aritmetica delle risultanze del sistema di valutazione della performance individuale in base al vigente *Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale* relativamente al triennio precedente all'anno di riferimento della selezione.

Al fine di omogeneizzare le valutazioni dei dipendenti appartenenti ai diversi Settori dell'Ente a ciascuna valutazione sarà applicato un sistema di normalizzazione statistica, che consiste nel sottrarre al punteggio individuale attribuito da ciascun valutatore la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti al medesimo Settore e dividere tale differenza per lo scarto quadratico medio del Settore (cioè la radice quadrata della media degli scarti, elevati al quadrato, di ogni valore dal valore medio del Settore).

Il valore così determinato sarà quindi moltiplicato per lo scarto quadratico medio generale di tutti i voti attribuiti ai dipendenti dell'ente e poi sarà aggiunto il valore medio di tutti i voti attribuiti ai dipendenti dell'ente determinando il voto normalizzato dell'interessato per il singolo anno; infine la media dei voti normalizzati del triennio verrà rapportata alla media voto normalizzato più elevato risultante dal conteggio di tutti i dipendenti, attribuendo a tale voto medio più elevato il valore di 60.

Ai fini del calcolo della media del Settore, si considera il punteggio ottenuto da tutti i lavoratori soggetti a valutazione annuale, anche se non partecipanti alla selezione.

In caso di mancanza di valutazione si procederà con la sostituzione, nella serie di dati trasformati, con il valore medio delle valutazioni (trasformate) precedenti, come risulta dal seguente esempio:

Nel caso la mancanza di valutazione sia relativa al primo o a entrambi i primi due anni del triennio ai fini della determinazione del voto medio normalizzato si prenderà in considerazione solo l'unica o le due valutazioni conseguite.

Anno prima	trasf	Anno dopo	trasf
45	-2,043	45	-1,9E
54	-1,007	54	-0,9E
55	-0,892	55	-0,8E
58	-0,547	58	-0,4E
61	-0,201	61	-0,11
63	0,029	63	0,11
65	0,259	65	0,34
65	0,259	65	0,34
69	0,719	69	0,8E
72	1,065	72	1,1E
71	0,950	mancante	0,9E
75	1,410	75	1,4E

media	62,75	62
Dev. Standard	8,6877656925	8,6948260477

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'B', 'LSC', 'F', 'SN', 'R', 'A', 'G', 'B']

B) ESPERIENZA ACQUISITA NELL'AMBITO PROFESSIONALE: peso punti 35/100

Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, nella categoria economica rivestita al 01/01/2021, caratterizzati da valutazione positiva (cioè valutazione uguale o superiore al giudizio "sufficiente" nel fattore "capacità professionale" così come rilevabile dall'ultima scheda di valutazione della performance individuale).

Nel caso in cui il giudizio sulla capacità professionale presente nell'ultima scheda di valutazione non sia sufficiente (quindi o insufficiente o non formulato per mancata valutazione) si verificheranno le schede di valutazione riferite al periodo precedente, prendendo in considerazione solo l'esperienza riferita all'anno in cui tale capacità risulta avere un giudizio sufficiente e quella pregressa.

Valore di un punto $x = 35$ punti/esperienza acquisita più elevata nell'ente, calcolata in anni/mesi. Tale valore x sarà moltiplicato per l'esperienza di ciascun dipendente.

Si richiama e si applica quanto previsto al punto 2 del C.C.I. di interpretazione autentica dell'All. 1 del C.C.I. 20/12/2019 per la risoluzione dei casi particolari relativi all'ipotesi di dipendente con profilo di Educatore asilo nido e di Addetto ai servizi assunto a part time 18 hh e quindi assunto/trasformato in Educatore asilo nido e di Addetto ai servizi full time e al caso di dipendente assunto da concorsi differenti.

C) PROCESSI FORMATIVI CERTIFICATI: peso punti 5/100

Sono presi in considerazione i seguenti titoli, particolarmente rilevanti in termini di impegno, superiori a quelli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria di inquadramento:

- Diploma di qualifica professionale 1
- Titolo di istruzione secondaria superiore: punti 1,5
- Diploma universitario o Laurea breve o triennale: punti 2,5
- Corsi di perfezionamento post lauream, ai sensi del D.P.R. 162/1982 e/o della Legge 341/1990 (di durata almeno pari ad un anno accademico) o Master universitario di I livello di durata di almeno un anno: punti 2
- Diploma di laurea v.o., o laurea magistrale, o laurea specialistica, o laurea specialistica a ciclo continuo: punti 3,5
- Master universitario di secondo livello, o diplomi di specializzazione o titolo di dottore di ricerca: punti 5

Coloro che sono in possesso di un titolo di studio estero, dovranno provvedere all'espletamento di una procedura di equiparazione ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 entro la data di scadenza del termine fissato dal Settore Risorse Umane per la presentazione dei dati integrativi della propria posizione.

Il titolo sarà valutato con riserva, fermo restando che l'equivalenza dovrà essere obbligatoriamente posseduta al momento della stesura delle graduatorie definitive.

In caso di presenza di più titoli viene valutato quello cui corrisponde il punteggio più elevato.

Il punteggio relativo al titolo di studio più elevato conseguito assorbe e ricomprende i punteggi dei titoli inferiori.

Per i dipendenti che abbiano già ottenuto una P.E.O. nel biennio 2019-20 saranno valutati solo i titoli di studio conseguiti successivamente alla data di attribuzione della Progressione E.O. conseguita.

PARITÀ

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri nell'ordine di seguito indicato:

- 1) dipendente che non ha fatto alcuna progressione economica orizzontale dal suo ingresso nella pubblica amministrazione;
- 2) il dipendente con maggiore punteggio nel criterio A);
- 3) il dipendente con una maggiore anzianità di servizio, in tutta la carriera lavorativa nell'Ente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Art. 2 – Requisiti

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente aventi i seguenti requisiti:

1. rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente da almeno sei mesi alla data del 1° gennaio 2021 (cioè rapporto con decorrenza precedente o pari al 01/07/2020)
2. periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi alla data del 31/12 dell'anno che precede quello di indizione della procedura.
In ogni caso partecipa alla selezione il personale che è in possesso di almeno 18 mesi di servizio nell'arco del biennio.
Non sono considerati utili ai fini del servizio i periodi di assenza dovuti alle seguenti fattispecie:
 - aspettativa per ricongiungimento del coniuge all'estero
 - aspettativa per incarico ex artt. 90 e 110 D.Lgs. 267/2000
 - congedo per la formazione
 - aspettativa per avviare attività professionali e imprenditoriali art. 18 L. 183/2010
 - aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati (art. 23-bis d.lgs.165/2001)
3. non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente (2019-2020).

L'ammissione alla procedura avviene d'ufficio, sulla base delle regole stabilite.

Art. 3 – Personale in mobilità in entrata o in comando o con doppia valutazione

In caso di trasferimento per mobilità in ingresso nel triennio di riferimento, per quanto concerne il punteggio da attribuire in base al criterio A) si farà riferimento alla media delle valutazioni conseguite presso questo Ente, per garantire l'uniformità di trattamento, fatta salva la verifica che l'ultima valutazione attribuita dall'ente di provenienza sia positiva.

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la normalizzazione del voto rispetto al sistema di valutazione del Comune di Padova.

Nel caso in cui l'Ente, presso cui il dipendente ha svolto il comando, abbia graduato la valutazione solo su meno fasce delle nostre si procede come segue:

Es. 3 fasce (suff., buono, ottimo) - dipendente collocato in fascia intermedia (buono):

Ente X	settore X	punteggi settore X
Negativo	<21	35-73 (voto minimo e massimo nel Settore)
sufficiente	35-47	divido in 3 fasce
buono	48-60	73-35=38 38/3=12,6666
ottimo	61-73	

Dipendente = buono

Nell'Ente = 48-60

Voto assegnato (medio nella fascia) = 54

Tale voto è inserito tra quelli del Settore x la successiva normalizzazione

In caso in cui l'Ente, presso

cui il dipendente ha svolto il comando, non abbia dato la valutazione della performance si applica quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 1 Criterio A.

Ai fini del calcolo del criterio A, le eventuali diverse valutazioni conseguite dal personale nella medesima annualità, nel caso in cui sia stato incaricato di P.O./A.P. oppure abbia avuto un passaggio di categoria giuridica, oppure abbia effettuato un periodo in comando presso altra Amministrazione, saranno riproporzionate in relazione al periodo di riferimento di tali valutazioni, esprimendo poi una valutazione unica eventualmente arrotondata.

Art. 4 – Modalità di attribuzione delle progressioni

In base ai criteri sopra indicati vengono redatte le seguenti graduatorie per le quali sono previste le seguenti percentuali per il riconoscimento delle progressioni (percentuali calcolate sui presunti aventi diritto, con i necessari arrotondamenti per arrivare all'unità), comunque nei limiti della somma appositamente stanziata di € 300.000,00.

Al fini del riequilibrio delle percentuali per le categorie economiche che hanno visto il minor numero percentuale di progressioni sono previste le seguenti percentuali:

A1-A2	3%
A3-A4	5%
A5	10%
B1-B2	2,5%
B3-B3L	15%
B4-B4L-B5	10%
B5L	25%
B6	10%
B6L- B7L	50%
B7	50%
C1	3%
C2	2,5%

C3	15%
C4	40%
C5	71,5%
D1	10%
D2-D4	5%
D3	20%
D3L	40%
D4L	50%
D5	50%
D5L-D6L	58%
D6	67%

Per ogni nominativo in elenco, verrà indicata la spesa teorica annua per il riconoscimento della progressione nell'anno di riferimento.

La spesa annua si basa sui differenziali retributivi tra posizioni economiche ai sensi del vigente CCNL.

La progressione economica nella categoria viene riconosciuta al personale meglio collocato per ciascuna graduatoria.

Nell'ambito della selezione annuale, il budget a disposizione viene integralmente utilizzato:

- in caso di eventuali economie derivanti dal conseguimento della P.E.O. 2020 da parte di personale con rapporto di lavoro a part-time o la cui cessazione – per collocamento a riposo – sia avvenuta nel corso del 2021. Tali economie saranno redistribuite nelle graduatorie tenuto conto della maggiore anzianità nella categoria economica di appartenenza dei soggetti primi esclusi dal conseguimento della presente progressione.





NOTA E VERBALE

La scrivente sigla sindacale apprezzando e condividendo il lavoro sino ad oggi svolto e la sensibilità dimostrata da questa Amministrazione rispetto alle rivendicazioni sindacali nel corso del tempo avanzate, certifica quanto sopra premesso attraverso la sottoscrizione del relativo contratto integrativo evidenziando con la presente dichiarazione a verbale le criticità ravvisate rispetto a vari istituti:

PEO

Le risorse destinate alle PEO nel 2021 sono inferiori agli stanziamenti del biennio precedente.

Una contraddizione rispetto alla necessità di maggiori risorse dovute al costo medio delle categorie interessate, nello specifico C e D.

Peraltro si evidenzia come le risorse fossero disponibili nel fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento.

La valutazione positiva sull'elevato numero di progressioni conseguito non ci esime da una seria riflessione rispetto alle problematiche emerse durante il triennio, spunti di lavoro utili per le contrattazioni in divenire tra cui si anticipano la necessità di una totale revisione del processo relativo alla formazione, la valutazione e il riparto delle risorse all'interno di ciascuna categoria.

PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

le risorse dei piani di razionalizzazione storicamente, confluivano, in prevalenza, nel fondo con lo scopo di finanziare la produttività di tutti i dipendenti. Un principio consolidato di giustizia sociale per cui tutti contribuiscono a raggiungere gli obiettivi generali dell'ente. Si chiede, pertanto, che la parte prevalente delle risorse sia ad appannaggio della produttività di tutti.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Si chiede, ad avvenuta pesatura delle P.O./A.P., una reportistica con la situazione antecedente e attuale, a seguito dell'applicazione di quanto concordato.

VALUTAZIONE

L'istituto è il criterio fondamentale nell'attribuzione delle PEO. E' necessario che nei casi di ricorso avverso le valutazioni il Comitato di Garanzia senta nello specifico anche il lavoratore e non il solo dirigente. Viceversa è una contraddizione in termini e il processo dovrà essere riformato.

Si segnala altresì la necessità di una diversa scheda per scuole e polizia locale che tenga conto delle specificità ad esse riconducibili.

WELFARE INTEGRATIVO

Una misura che contempla solo una fattispecie limitata di mobilità oltre ad essere appannaggio di pochi. Una somma da erogare, con le limitazioni ivi descritte una tantum, viste le fonti di finanziamento. Un provvedimento senza la progettualità sufficiente a dare più risposte alle istanze connesse alla mobilità dei dipendenti. Non da ultimo segnaliamo la proposta del CUG, con cui si suggeriva all'Amministrazione di rivalutare la spesa a sostegno degli abbonamenti per aree di parcheggio inutilizzabili, convertendoli in abbonamenti negli spazi delimitati da strisce blu, con tariffa agevolata.



Si concorda con la necessità di attuare la specifica previsione contrattuale rispetto alla destinazione di fondi nei confronti del welfare aziendale.

Padova, 29 dicembre 2021

Il Segretario Aziendale
CISL Comune di Padova
Franco Zanon

Per la Segreteria Provinciale
CISL FP Padova Rovigo
Andrea Ricci

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Andrea Ricci", written over the printed name.

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, scattered at the bottom of the page. Some are clearly legible as initials or names, while others are more stylized or scribbled.