



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione n. 2021/0308 del 15/06/20210 volta ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di "Interpretazione autentica ed Errata corrige al CCI 23/12/2020 <<Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018 – Annualità economica 2020>>", sottoscritta in data 21/05/2021 e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 127 del 09/06/2021, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

il giorno 16 giugno 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

Rob. Delon *Steno Corbelli* *Paolo Mura* *FPCC*
Janina Mura *ASL* *Jan*

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

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

Interpretazione autentica ed Errata corrige al CCI 23/12/2020 **“Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del** **31/12/2018 – Annualità economica 2020”**

Si richiamano:

- il C.C.I. del 31/12/2018 “Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020”;
- il C.C.I. del 23/12/2020 “Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018 – Annualità economica 2020”, ed in particolare il relativo Allegato 1) recante “Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) al 01/01/2020;

■ Rilevato che sono stati riscontrati i seguenti refusi ed errori materiali nel testo dell'allegato A al C.C.I. del 23/12/2020 in oggetto indicato:

1) art. 1 - Criterio B) esperienza acquisita nell'ambito professionale

Rispetto al precedente accordo del 20/12/2019 relativo alle PEO al 01/01/2019 è stato stabilito di non valutare in modo differente l'esperienza professionale relativa ai periodi lavorativi con profilo differente dall'ultimo rivestito. Nello stralciare tale periodo è stato erroneamente eliminato anche il riferimento all'ultima posizione economica attualmente posseduta, che deve essere reinserito al primo capoverso di tale criterio, come segue: “Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, **nella categoria economica rivestita al 01/01/2020**, 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)”.

Inoltre, nell'ultimo capoverso relativo a tale periodo è stato erroneamente omissso il riferimento ai profilo **di addetto ai servizi**, che è l'ulteriore ipotesi – congiuntamente al profilo Educatore asilo nido – di profili assunti in part time 18 hh.

2) Art. 2 – Requisiti – primo requisito

Rispetto al precedente accordo del 20/12/2019, relativo alle PEO al 01/01/2019, che come primo requisito prevedeva almeno 2 anni di rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente, nell'accordo in oggetto è stato stabilito che possono partecipare alle PEO 2020 i dipendenti che abbiano un rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente di almeno **sei mesi**.

Nel modificare tale requisito non sono stati aggiornati i riferimenti temporali (da 2 anni a 6 mesi), pertanto, il punto 1) di tale articolo deve essere modificato come segue: “rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente (da almeno sei mesi) alla data del 1° gennaio **2020** ~~del secondo anno che precede quello della selezione~~” (es. per progressioni dal 01/01/2019: rapporto a tempo indeterminato alla data del 01/01/2017); **(cioè rapporto con decorrenza precedente o pari al 01/07/2019)**”.

3) Art. 2 – Requisiti – secondo requisito

Rispetto al precedente accordo del 20/12/2019 è stato modificato la modalità del computo dei 18 mesi di servizio. Nelle fattispecie indicate nell'elenco relativo al secondo requisito si è erroneamente omissa la fattispecie delle aspettative ex artt. 90 e 110 D.Lgs. 267/2000 (anche precedentemente conteggiata come periodo di assenza).

Inoltre, viene eliminata dall'elenco delle fattispecie che non sono considerati utili ai fini del servizio l'**aspettativa sindacale non retribuita**, in quanto in contrasto con le previsioni di cui all'art. 47, comma 2, primo periodo, del CCNL 14/09/2000 ove è stabilito che “il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica”.

4) Art. 3 – Personale in mobilità in entrata, o in comando – primo capoverso

Vista la modifica del primo requisito, con conseguente partecipazione alla procedura dei dipendenti arrivati per mobilità da altro Ente alla data del 01/07/2019, per mero errore non è stato aggiornato conseguentemente anche l'art. 3 relativo alle modalità di calcolo del criterio A per il personale in mobilità in entrata. Il primo capoverso di tale articolo deve pertanto essere modificato come segue:

“In caso di trasferimento per mobilità in ingresso nel ~~primo anno~~ del triennio di riferimento, per quanto concerne il punteggio da attribuire in base al criterio A) si farà riferimento alla media delle ~~due~~ 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."

-----o-----o-----o-----

■ Rilevato, inoltre, che nell'applicazione del CCI 20/12/2019 sono state condivise alcune modalità di applicazione che, per uniformità di applicazione dell'istituto anche in riferimento alle PEO al 01/01/2020 e per una maggiore chiarezza dell'accordo, si ritiene di esplicitare, condividendo le seguenti interpretazioni autentiche:

1) art. 1 - Criterio A) risultanze del sistema di valutazione della performance individuale

Con riferimento alle modalità di calcolo di tale criterio, dopo il periodo:

"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)"

si esplicita che:

"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."

Inoltre, nel medesimo articolo, dopo la tabella relativa al caso di mancanza di valutazione si precisa che:

"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."

2) art. 1 - Criterio B) esperienza acquisita nell'ambito professionale

Con riferimento alla "Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, nella categoria economica rivestita al 01/01/2020, 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)"

si esplicita che

"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."

3) art. 1 - Criterio C) processi formativi certificati

- Con riferimento ai corsi di perfezionamento post lauream, si specifica il riferimento normativo: **"ai sensi del D.P.R. 162/1982 e/o della Legge 341/1990"**

- Inoltre, in caso di titoli esteri, si specificano le modalità previste per la relativa equiparazione: **"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."

4) Art. 3 - Personale in mobilità in entrata, o in comando - dopo l'ultimo capoverso

In tale articolo viene inoltre esplicitata la seguente procedura già utilizzata per le PEO 2019, inserendo un ultimo comma:

"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,

3 *Am* *J M* *A* *S* *gn* *A*

saranno riproporzionate in relazione al periodo di riferimento di tali valutazioni, esprimendo poi una valutazione unica eventualmente arrotondata.”

-----o-----o-----o-----

Tutto ciò premesso, le parti condividono le sopra indicate correzioni di refusi/errori materiali nonché interpretazioni autentiche dell'All. 1) al C.C.I. del 23/12/2020 “Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018 – Annualità economica 2020”.

Il testo dell'Allegato 1 viene, quindi, corretto/interpretato come segue:

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) al 01/01/2020	
Testo vigente	Testo con modifiche
<p>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:</p> <p>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 <i>Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale</i> relativamente al triennio precedente all'anno di riferimento della selezione.</p> <p>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).</p> <p>Ai fini del calcolo della media del Settore, si considera il punteggio ottenuto da tutti i lavoratori</p>	<p>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:</p> <p>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 <i>Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale</i> relativamente al triennio precedente all'anno di riferimento della selezione.</p> <p>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.</p> <p>Ai fini del calcolo della media del Settore, si considera il punteggio ottenuto da tutti i lavoratori</p>

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:

Anno prima	trasf	Anno dopo	trasf
45	-2,043	45	-1,9
54	-1,007	54	-0,9
55	-0,892	55	-0,8
58	-0,547	58	-0,4
61	-0,201	61	-0,1
63	0,029	63	0,1
65	0,259	65	0,3
65	0,259	65	0,3
69	0,719	69	0,8
72	1,065	72	1,1
71	0,950	mancante	0,9
75	1,410	75	1,4

media

62,75

Dev. Standard 8,6877656925

62

8,6948260477

B) ESPERIENZA ACQUISITA NELL'AMBITO PROFESSIONALE: peso punti 30/100

Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, 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).

Valore di un punto $x = 30$ 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

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:

Anno prima	trasf	Anno dopo	trasf
45	-2,043	45	-1,9
54	-1,007	54	-0,9
55	-0,892	55	-0,8
58	-0,547	58	-0,4
61	-0,201	61	-0,1
63	0,029	63	0,1
65	0,259	65	0,3
65	0,259	65	0,3
69	0,719	69	0,8
72	1,065	72	1,1
71	0,950	mancante	0,9
75	1,410	75	1,4

media

62,75

Dev. Standard 8,6877656925

62

8,6948260477

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.

B) ESPERIENZA ACQUISITA NELL'AMBITO PROFESSIONALE: peso punti 30/100

Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, **nella categoria economica rivestita al 01/01/2020**, 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 $x = 30$ 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

5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 assunto a part time 18 hh e quindi assunto/trasformato in Educatore asilo nido full time e al caso di dipendente assunto da concorsi differenti.

C) PROCESSI FORMATIVI CERTIFICATI: peso punti 10/100

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 2
- Diploma universitario o Laurea breve o triennale: punti 4
- Corsi di perfezionamento post lauream (di durata almeno pari ad un anno accademico) o Master universitario di I livello di durata di almeno un anno: punti 6
- Diploma di laurea v.o., laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo continuo: punti 8
- Master universitario di secondo livello, o diplomi di specializzazione o titolo di dottore di ricerca: punti 10

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.

PARITÀ

In caso di parità di punteggio si applicano i

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 10/100

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 2
- Diploma universitario o Laurea breve o triennale: punti 4
- 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 6
- Diploma di laurea v.o., laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo continuo: punti 8
- Master universitario di secondo livello, o diplomi di specializzazione o titolo di dottore di ricerca: punti 10

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.

PARITÀ

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

<p>seguenti criteri nell'ordine di seguito indicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>Art. 2 – Requisiti</p> <p>Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente aventi i seguenti requisiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente (da almeno sei mesi) alla data del 1° gennaio del secondo anno che precede quello della selezione (es. per progressioni dal 01/01/2019: rapporto a tempo indeterminato alla data del 01/01/2017); 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: <ul style="list-style-type: none"> • aspettativa per ricongiungimento del coniuge all'estero, • aspettativa per incarico ex art. 90 D.Lgs. 267/2000, • congedo per la formazione, • aspettativa sindacale non retribuita • 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 (2018-2019). <p>L'ammissione alla procedura avviene d'ufficio, sulla base delle regole stabilite.</p>	<p>Art. 2 – Requisiti</p> <p>Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente aventi i seguenti requisiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente (da almeno sei mesi) alla data del 1° gennaio 2020 (cioè rapporto con decorrenza precedente o pari al 01/07/2019)”. del secondo anno che precede quello della selezione (es. per progressioni dal 01/01/2019: rapporto a tempo indeterminato alla data del 01/01/2017); 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: <ul style="list-style-type: none"> • aspettativa per ricongiungimento del coniuge all'estero • aspettativa per incarico ex artt. 90 e 110 D.Lgs. 267/2000 • congedo per la formazione • aspettativa sindacale non retribuita • 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 (2018-2019). <p>L'ammissione alla procedura avviene d'ufficio, sulla base delle regole stabilite.</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Art. 3 – Personale in mobilità in entrata o in comando

In caso di trasferimento per mobilità in ingresso nel primo anno del triennio di riferimento, per quanto concerne il punteggio da attribuire in base al criterio A) si farà riferimento alla media delle due 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 diviso in 3 fasce)	
sufficiente	35-47	73-35=38	38/3=12,6666
buono	48-60		
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.

Art. 4 – Modalità di attribuzione delle progressioni (invariato omissis)

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

In caso di trasferimento per mobilità in ingresso nel ~~primo anno~~ del triennio di riferimento, per quanto concerne il punteggio da attribuire in base al criterio A) si farà riferimento alla media delle due 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 diviso in 3 fasce)	
sufficiente	35-47	73-35=38	38/3=12,6666
buono	48-60		
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 (invariato omissis)