





Comune di Padova

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Triennio 2023-2025

Premesso che:

- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica e i cui effetti decorrono dal 17/11/2022, salvo diversa prescrizione;
- il nuovo C.C.N.L. ha innovato molti istituti contrattuali, nonché - con decorrenza dal 01/04/2023 (data di entrata in vigore del Titolo III “Ordinamento professionale”) – ha introdotto un nuovo modello di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali;

Dato atto che - pur essendo stato sottoscritto il C.C.I. del 30/12/2021, relativo al triennio 2021-2023 – data l’entità delle innovazioni introdotte dal nuovo contratto nazionale è opportuno procedere alla sottoscrizione di un nuovo C.C.I. triennale;

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 dagli indirizzi approvati dalla Giunta comunale;

Richiamate:

- la D.G.C. n. 2022/0644 del 13/12/2022 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell’art. 8, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022;
- la D.G.C. n. 706 del 12/12/2023 con la quale l’Amministrazione ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo riferito al triennio 2023-2025 per il personale non dirigente;
- la determinazione n. 2023/34/413 del 13/12/2023 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l’anno 2023;

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

## **Indice**

### **I - PARTE NORMATIVA**

#### **TITOLO I - Disposizioni generali**

- Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione, durata e periodo transitorio
- Art. 2 - Verifiche periodiche
- Art. 3 - Interpretazione autentica

#### **TITOLO II - Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

- Art. 4 - Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo risorse decentrate

#### **TITOLO III - Criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance**

- Art. 5 - Performance organizzativa
- Art. 6 - Performance individuale per centro di costo di gestione
- Art. 7 - Performance individuale per specifici progetti

#### **TITOLO IV - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge**

- Art. 8 - Compensi derivanti da specifiche norme di legge
- Art. 9 - Distribuzione delle risorse provenienti da Piani di Razionalizzazione e da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali
- Art. 10 - Incentivo per messi notificatori
- Art. 11 - Criteri relativi alle prestazioni del personale della P.L. a carico di soggetti privati per lo svolgimento di manifestazioni ed eventi sul territorio comunale

#### **TITOLO V - Incarichi di Elevata Qualificazione**

- Art. 12 - Incarichi di Elevata Qualificazione

#### **TITOLO VI - Criteri per l'attribuzione delle indennità contrattuali**

- Art. 13 - Principi generali sui compensi per particolari attività o responsabilità
- Art. 14 - Compenso per specifiche responsabilità
- Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 16 - Indennità di servizio esterno

#### **TITOLO VII - Indennità e disposizioni correlate all'orario di lavoro**

- Art. 17 - Reperibilità
- Art. 18 - Turno e maggiorazione oraria
- Art. 19 - Lavoro straordinario
- Art. 20 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 21 - Figure particolari con diritto al buono pasto

## **TITOLO VIII – Disposizioni sull’orario di lavoro**

Art. 22 - Criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità

Art. 23 - Criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità presso il Settore Servizi Scolastici

Art. 24 - Part-time a tempo determinato

## **TITOLO IX - Disposizioni in materia di sciopero e assemblea sindacale**

Art. 25 – Contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili

## **TITOLO X - Welfare integrativo**

Art. 26 - Welfare integrativo

- ◆ Progetto Bike to Work
- ◆ Sostegno per l’iscrizione delle/dei figlie/i alle attività estive alternative all’attività scolastica e continuative

## **TITOLO XI - Progressioni Economiche all’interno delle Aree**

Art. 27 - Progressioni economiche all’interno delle aree

All. 1 - Criteri per la distribuzione del compenso per attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria ex L. 47/85 – L. 724/94 – L. 326/2003 – L-R. 218/2004

All. 2 - Criteri per la ripartizione dei compensi Istat, di cui all’art. 70-ter del C.C.N.L. del 21/05/2018

All. 3 - Contratto Collettivo Integrativo sui Criteri di ripartizione del Fondo concernente gli incentivi per la riscossione del gettito IMU-TARI

All. 4 - Incentivo per messi notificatori art. 14 C.C.N.L. 01/04/1999, art. 38 e 39 C.C.N.L. 14/09/2000

All. 5 - “Macro-raggruppamenti” di cui all’art. 22 - “A” Amministrativi/Professionali, “T” Tecnici e “O” Operai

All. 6 – Criteri generali per l’attivazione del “Progetto Bike to Work dei dipendenti del Comune di Padova”

All. 7 – Progressioni Economiche all’interno delle Aree - triennio 2023-2025

## **II PARTE ECONOMICA – Anno 2023**

Destinazione del Fondo Risorse Decentrate 2023

## **I - PARTE NORMATIVA**

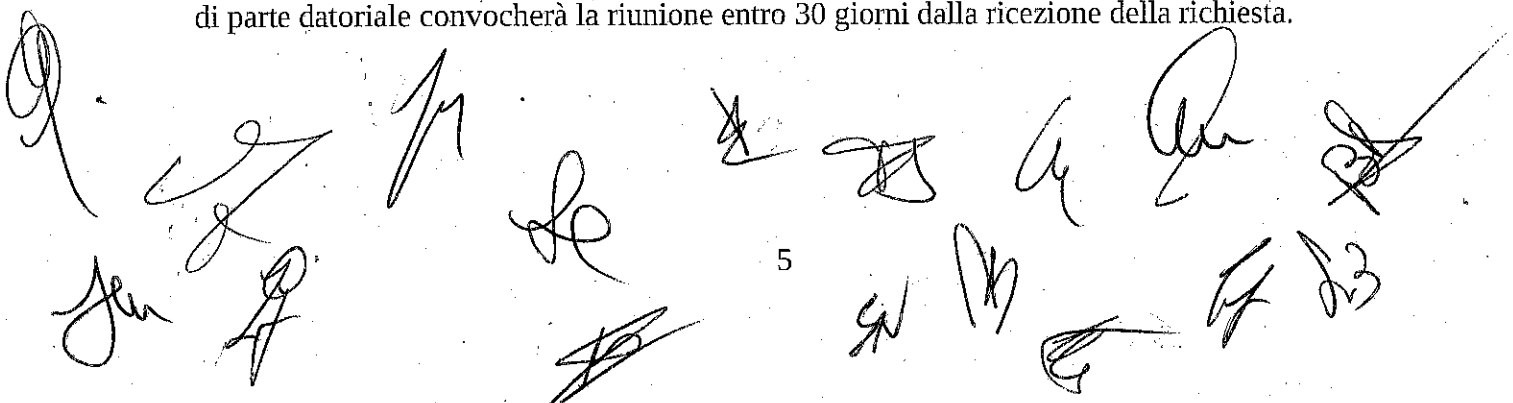
### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione, durata e periodo transitorio**

1. Il presente contratto collettivo integrativo (C.C.I.), redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, 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) e al personale in comando o distacco nel Comune di Padova provenienti da altre pubbliche amministrazioni, nonché, ove compatibile, 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. 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 C.C.I., anche per quanto riguarda gli aspetti economici, fino alla ridefinizione della nuova regolamentazione contrattuale.
4. Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 ed ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso e sostituisce integralmente i contenuti di tutti i contratti integrativi precedenti qui disciplinati, i quali sono conseguentemente disapplicati.  
Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti che ne impongano la revisione.

#### **Art. 2 - Verifiche periodiche**

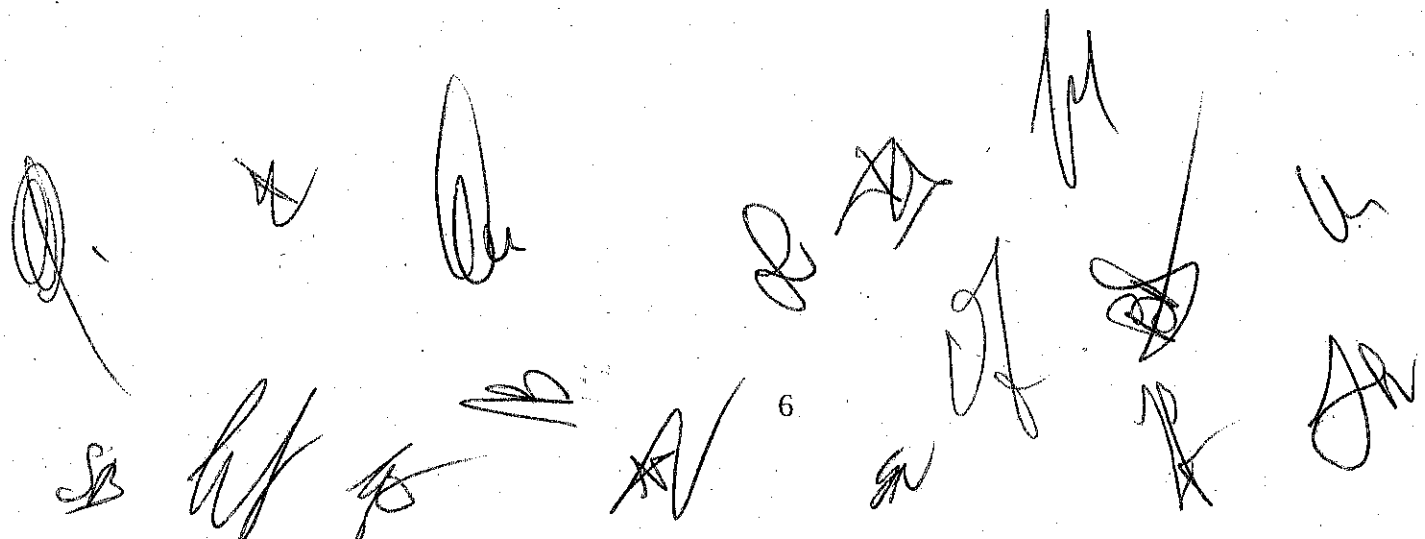
1. Almeno tre volte l'anno, nei mesi di aprile, luglio e novembre, le parti si incontrano per verificare lo stato di attuazione del presente C.C.I., in particolare rispetto alla quantificazione e ripartizione delle risorse. La convocazione avviene su richiesta di una qualsiasi delle parti.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.



5

### Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti 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. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta.
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.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom third of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some appear to be initials like 'SB', 'LF', 'AV', 'M', 'U', and 'JA', while others are more elaborate. A small number '6' is visible near the center of this section.

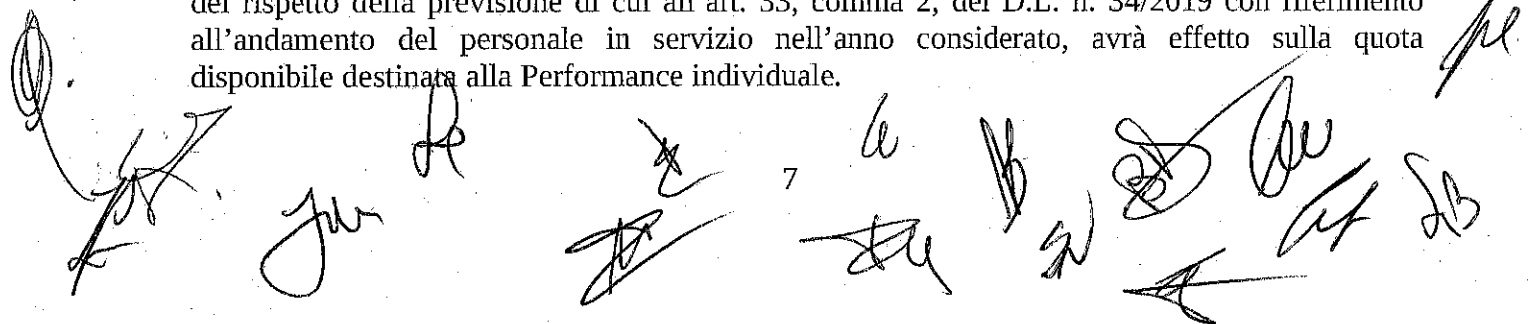
## TITOLO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

### Art. 4 - Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate -art. 80, comma 2 e 3 C.C.N.L. 16/11/2022

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'articolo 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo, previsto dall'art. 80 comma 3, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, le parti convergono altresì sui principi seguenti fondamentali:
  - i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
  - le risorse decentrate sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni dell'ente.
4. Le eventuali risorse variabili che alimentano il Fondo sulla base di quanto previsto dall'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022, (per il conseguimento obiettivi dell'ente, come previsti dal PIAO Sottosezione 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 organizzativa" nel limite della parte che residua dopo la distribuzione delle quote attribuite alle varie categorie;
  - art. 4 "Performance individuale".
5. Qualora risultino economie derivanti dalla ripartizione della performance organizzativa, le stesse sono destinate ad incrementare la performance individuale.
6. 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, comma 3 del CCNL 21/5/2028.
7. La eventuale rimodulazione della costituzione del fondo delle risorse decentrate, per la verifica del rispetto della previsione di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 con riferimento all'andamento del personale in servizio nell'anno considerato, avrà effetto sulla quota disponibile destinata alla Performance individuale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled. They appear to be the signatures of various individuals involved in the document's approval or execution.

## TITOLO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

### Art. 5 - Performance organizzativa - art. 80 comma 2 lett. a) C.C.N.L. 16/11/2022

1. Il premio viene erogato per compensare il contributo di ciascun dipendente a tempo indeterminato al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente, declinati nel PIAO Sottosezione Performance, sulla base di progetti individuati e finanziati dalla Giunta comunale, di norma entro il mese di marzo, che coinvolgono 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 PIAO Sottosezione Performance, nonché il raggiungimento degli obiettivi complessivi di Settore in una percentuale, in entrambi i casi, pari o superiore al 85%;
- ❖ 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.

Il Capo Settore può attribuire l'importo di seconda fascia del premio di performance organizzativa ai dipendenti dallo stesso individuati, che pur avendo contribuito al conseguimento degli obiettivi di performance, rientrino nell'intervallo costituito dal 10% delle 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 pari o superiore a 24 punti), congiuntamente 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:

| Area o Profilo   | Importo maggiorato per chi ha contribuito agli obiettivi di performance in modo significativo - I^ Fascia | Importo per chi ha contribuito agli obiettivi di performance - II^ Fascia |
|--|---|---|
| Area degli operatori   | € 926,00  | € 741,00  |
| Area degli operatori esperti ed istruttori   | € 1.040,00  | € 832,00  |
| (*) Personale educativo ed insegnante appartenente sia all'area degli istruttori che dei Funzionari e dell'EQ (esclusi incaricati di EQ) | € 1.140,00  | € 912,00  |
| area dei Funzionari e dell'EQ (esclusi incaricati di EQ)   | € 1.254,00  | € 1.003,00  |

8



(\*) Con decorrenza dalla data in cui vi sarà anche un unico Educatore a.n. o Insegnante s.i. inquadrato nell'area dei Funzionari e delle EQ (sia per inquadramento da PEV o da concorso, ecc.)

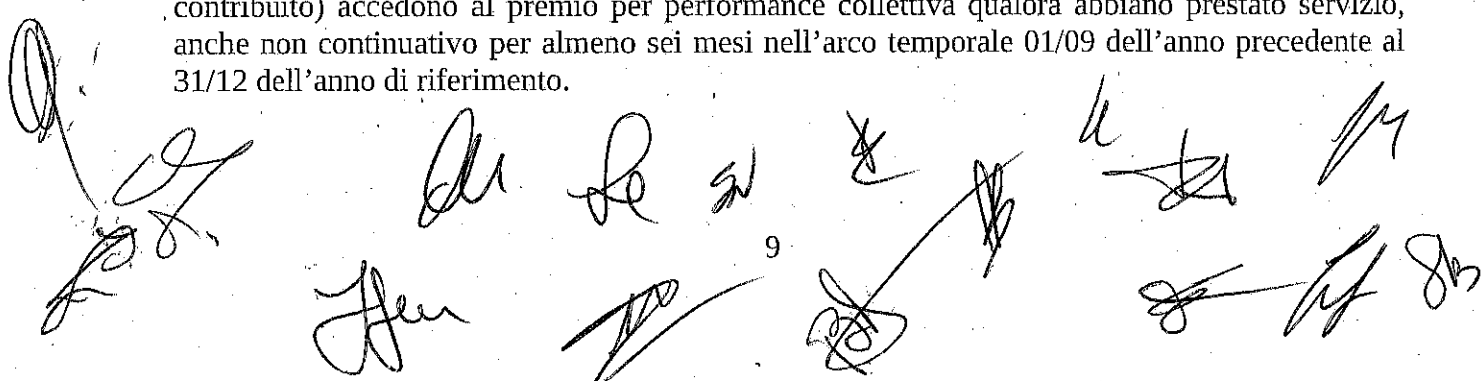
Tali quote vengono decurtate in caso di assenza, secondo le seguenti percentuali di giorni di assenza sul totale dei giorni teorici lavorabili:

| Decurtazione | % gg. Assenza 2023 |
|--------------|--------------------|
| 0%           | 0- 12,05 %         |
| 10%          | 12,06-24,10 %      |
| 25%          | 24,11-36,14 %      |
| 40%          | 36,15-48,19 %      |
| 60%          | 48,20-80,32 %      |
| 100%         | 80,33-100 %        |

4. Non sono considerate ai fini dell'assenza: le assenze obbligatorie per maternità (5 mesi + eventuale interdizione anticipata) e riposi giornalieri retribuiti, fruiti sia dalla madre che dal padre, 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. 44 del C.C.N.L. 16/11/2022 e per i permessi di cui alla L. 104/92; il recupero elettorale; le assenze per malattia e relative terapie salvavita previste dall'art. 50 del C.C.N.L. 16/11/2022; 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 (a titolo esemplificativo e non esaustivo: incentivi funzioni tecniche, onorari avvocati, compensi piani di razionalizzazione, compensi per servizi in convenzione e servizi aggiuntivi all'utenza...), 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 organizzativa, sono previste le seguenti riduzioni:

| 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 € 500,00 viene proporzionato in base alla durata dell'incarico nell'anno ed in caso di prestazione lavorativa ridotta per part-time. Dal 2024 l'ammontare massimo di tale premio viene determinato in € 700,00.

**Art. 6 - Performance individuale per Centro di Costo di gestione - art. 80 comma 2 lett. b) e art. 81 C.C.N.L. 16/11/2022**

1. Sulla base della Relazione annuale sulla Performance validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 35 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 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.

Il premio non viene erogato nei confronti dei dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione non sufficiente sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi/professionali e sulla capacità professionale (punteggio inferiore a 21).

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.

8. Eventuali compensi per incarichi non direttamente connessi alla posizione ricoperta, conferiti da soggetti terzi in ragione dell'ufficio o su designazione dell'Ente, al netto di tutti gli oneri riflessi, assistenziali previdenziali e fiscali, sono attribuiti secondo le percentuali stabilite dall'art. 10 del *Regolamento disciplinante gli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio.*

9. **Compenso segreterie Organi Istituzionali:** per il personale addetto alle segreterie degli Organi Istituzionali è previsto un apposito stanziamento.

Lo stanziamento viene attribuito con quote individuali definite, in relazione alla complessità dell'incarico rivestito, su istruttoria congiunta del Settore OO.II. e Avvocatura e del Settore Gabinetto del Sindaco, sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione della performance individuale conseguita;
- proporzionalità alla prestazione part-time e al periodo di servizio prestato c/o le segreterie degli OO.II..

Anche per personale addetto alle segreterie degli Organi Istituzionali si applica il precedente comma 6.

**Art. 7 - Performance individuale per specifici progetti – art. 79 comma 2, lett. c) C.C.N.L. 21/05/2018 e art. 80, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 16/11/2022**

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 PIAO Sottosezione Performance, i tempi, il personale coinvolto e le modalità di erogazione dei compensi in relazione ai risultati conseguiti.

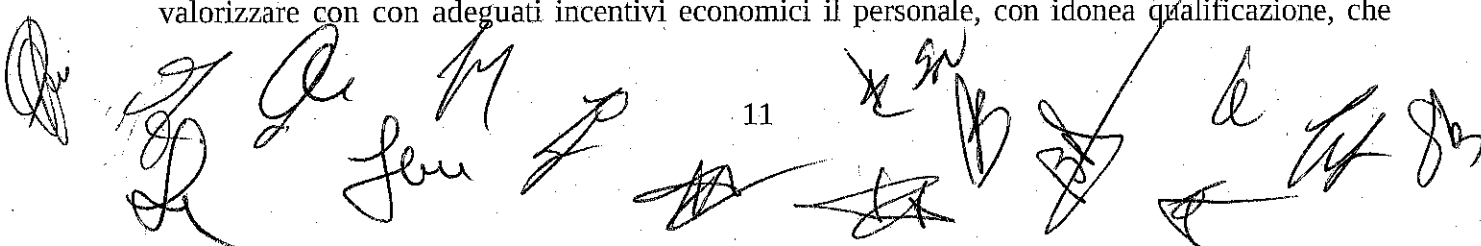
2. Le parti convengono nell'opportunità di comprendere, ove possibile, tra gli indicatori relativi alla verifica del raggiungimento degli obiettivi del PIAO Sottosezione performance collegati a tali premi, anche le risultanze di specifiche *customer satisfaction* da parte degli utenti interni ed esterni. Il relativo compenso viene liquidato tenuto conto dell'effettivo livello di coinvolgimento nel progetto e della valutazione della prestazione individuale come espressa dallo specifico sistema di valutazione della prestazione o in sua assenza dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.*

3. 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.

4. 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 PIAO Sottosezione Performance ed individuano quelli destinati ad alimentare la parte variabile del fondo.

5. Per quanto concerne i criteri di riparto relativi ai vari progetti specifici, si rinvia alle rispettive discipline approvate dall'Amministrazione.

6. Incentivi economici a favore del personale utilizzato in attività di docenza. Si intende valorizzare con adeguati incentivi economici il personale, con idonea qualificazione, che



durante l'orario di lavoro effettua attività di docenza per percorsi formativi di aggiornamento, rivolti a tutto il personale dell'ente o oltre al proprio, anche al personale di altri settori.

Non rientra in tale ambito l'attività di addestramento, anche on the job, rivolta al personale assegnato all'unità organizzativa di appartenenza o limitata al proprio Settore.

I corsi, che devono avere una durata almeno pari a 4 ore, devono essere preventivamente validati dall'Unità operativa complessa Formazione e Benessere del personale, sulla base della presentazione del curriculum del docente e del programma dell'intervento formativo.

Al termine di ciascun corso saranno raccolti i questionari di gradimento dei partecipanti che concorreranno alla formulazione della valutazione di merito della prestazione di docenza erogata dai formatori interni. Un report conclusivo con i risultati dei questionari di gradimento dell'iniziativa sarà inviato ai docenti stessi.

L'incentivo, corrisponde ai valori indicati nella seguente tabella e sarà liquidato annualmente in occasione dell'erogazione dell'incentivo per la performance individuale, previa verifica dell'esito positivo del corso (gradimento pari o maggiore del 60%) ed acquisizione di un report da parte del docente e di copia del materiale utilizzato:

| Tipologia corso                               | Incentivo una tantum |
|---|----------------------|
| 1ª edizione corso fino ad 6 ore               | € 300                |
| per ogni edizione successiva fino ad 6 ore    | € 200                |
| 1ª edizione corso oltre 6 ore                 | € 500                |
| per ogni edizione successiva oltre alle 6 ore | € 300                |

In caso la valutazione della prestazione del docente non si attesti su un valore almeno positivo, i predetti valori saranno erogati nella misura del 50%.

Nel caso l'attività di docenza sia svolta da più persone, nell'ambito del medesimo corso, l'incentivo economico previsto sarà corrisposto, agli aventi titolo, in misura proporzionale alla prestazione resa nell'ambito del corso, non inferiore all'ora.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

## TITOLO IV - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

**Art. 8 - Compensi derivanti da specifiche norme di legge - art. 67, comma 3, lett. c), del C.C.N.L. 21/05/2018, così come richiamato dall'art. 79, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 16/11/2022**

1. Le risorse che 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:
  - a) compensi ex art. 43 della Legge n. 449/1997, disciplinati al successivo articolo;
  - b) incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi saranno a breve modificate con l'introduzione di una nuova disciplina;
  - c) compensi per l'avvocatura civica, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. 14/9/2000, in base a quanto stabilito dal Regolamento dell'Avvocatura Civica e per la rappresentanza e difesa in giudizio dell'Amministrazione, approvato con D.G.C. n. 2000/0395 del 19/06/2000 e ss.mm.ii.;
  - d) 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. Le modalità ed i criteri di corresponsione di tali compensi sono stabilite all'**allegato n. 1**;
  - e) compensi Istat, di cui all'art. 70-ter del C.C.N.L. del 21/05/2018, per prestazioni da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro. Le modalità ed i criteri di corresponsione di tali compensi sono stabilite all'**allegato n. 2**;
  - f) incentivi per la gestione delle entrate ex art. 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018 n. 145, come disciplinati dallo specifico Regolamento e i cui criteri sono stabiliti all'**allegato n. 3**;
  - g) compensi per prestazioni del personale della P.L. a carico di soggetti privati per lo svolgimento di manifestazioni ed eventi sul territorio comunale, disciplinati in base ai criteri di cui al successivo art. 11.
2. Per i compensi per attività prestate in orario di lavoro di cui alle lettere da a) a f) del presente articolo si applicano le decurtazioni previste dagli art. 5, comma 5.

**Art. 9 - Distribuzione delle risorse provenienti da Piani di Razionalizzazione e 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 C.C.N.L. 21.05.2018, richiamato dall'art. 79, c. 2, lett. a) del C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 2, lett. a) C.C.N.L. 21/05/2018 art. 67, comma 3 lett. b) del CCNL**

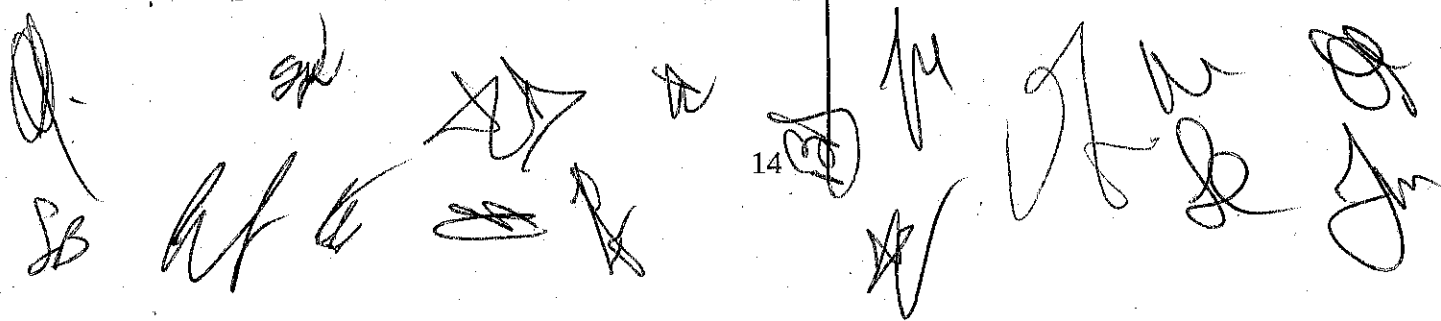
1. I dirigenti, anche con l'apporto partecipativo del personale coinvolto, individuano e successivamente propongono i Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011, come convertito nella legge n. 111/2011.

2. Al fine dell'erogazione del premio per performance individuale finanziato dai **risparmi dei Piani di razionalizzazione** della spesa i dirigenti dovranno compilare un apposito report nel quale indicheranno il personale coinvolto nel progetto, la qualità della prestazione individuale profusa dai partecipanti - ovverosia il risultato complessivo della valutazione della performance - (elemento che peserà per il 30%) e l'apporto partecipativo dei singoli (elemento che peserà per il 70%).
3. Per quanto concerne i criteri di riparto relativi ai vari progetti specifici, si rinvia alle rispettive discipline approvate dall'Amministrazione. 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 C.C.N.L. 1/4/1999, come modificato 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.
4. I relativi compensi saranno erogati ai dipendenti secondo la disciplina stabilita nel Regolamento "Regolamento in materia di convenzioni con soggetti pubblici o privati e di contributi dell'utenza per la fornitura a titolo oneroso di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari", approvato con deliberazione C.C. n. 77 del 10/10/2022.
5. Per quanto concerne i criteri di riparto relativi ai **compensi derivanti da contributi dell'utenza** per la fornitura a titolo oneroso di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari e **da convenzioni** con soggetti pubblici o privati (art. 43, commi 3 e 4 L. 449/1997), si rinvia alle rispettive discipline approvate dall'Amministrazione. Si richiamano per l'anno 2023 i criteri definiti con riferimento al Progetto "Matrimoni e Unioni civili" del Settore Servizi Demografici, Cimiteriali e Quartieri, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 136 del 4/4/2023. Con riferimento alle Convenzioni con soggetti pubblici o privati (art. 43, comma 3 L. 449/1997), al fine dell'erogazione dei compensi, i dirigenti dovranno compilare un apposito report nel quale indicheranno il personale coinvolto, la qualità della prestazione individuale profusa dai partecipanti - ovverosia il risultato complessivo della valutazione della performance - (elemento che peserà per il 30%) e l'apporto partecipativo dei singoli (elemento che peserà per il 70%).

**Art. 10 - Incentivo per messi notificatori – art. 14 C.C.N.L. 01/04/1999, art. 54 C.C.N.L. 14/09/2000**

1. Tale incentivo compensa, per il personale con mansioni di Collaboratore Messo Comunale e Istruttore Messo Comunale, 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.
2. Per individuare l'incentivo individuale attribuito a ciascun dipendente si attiva la seguente procedura:
  - a) 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;

14



- b) 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;
- c) 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.
3. 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.
4. Quantificazione dell'importo: Entro il mese di marzo dell'anno successivo il Settore SS.II. e Avvocatura 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.

Il Caposettore SS.II. e Avvocatura 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, come segue:

| 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'**allegato n. 4**.

**Art. 11 - Criteri relativi alle prestazioni del personale della P.L. a carico di soggetti privati per lo svolgimento di manifestazioni ed eventi sul territorio comunale – art. 22 del D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017 - art. 56-ter del CCNL 21/05/2018**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale del Corpo di Polizia Locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato e nei limiti da questo stabilito, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14/09/2000.
2. Nel caso in cui tali ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni di cui al "Regolamento delle prestazioni del personale della Polizia Locale a carico di soggetti privati per lo svolgimento di manifestazioni ed eventi sul territorio comunale", adottato con D.G.C. 2019/0395 del 25/06/2019.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a date '15' written next to them.

## TITOLO V - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione – art. 7, comma 4, lettera v) e artt. 16-20 C.C.N.L. 16/11/2022

1. Con riferimento alle Elevate Qualificazioni, le parti C.C.N.L. danno atto che con D.G.C. n. 2023/0134 del 04/04/2023 è stata ri-adoptata la disciplina per il relativo conferimento e graduazione.
2. Le parti danno atto, pertanto, che lo stanziamento annuo per gli incarichi di E.Q. pari ad € 724.777,00.
3. Si definiscono i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) alla retribuzione di risultato viene annualmente destinato un importo nella misura stabilita dall'Amministrazione, non inferiore al 15% del totale complessivo delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle E.Q.

Tale percentuale, può essere incrementata dalle economie derivanti dalla parte non spesa del medesimo fondo per la retribuzione di posizione.

A tal fine le quote della retribuzione di risultato saranno incrementate in modo proporzionale;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di EQ, tenendo conto del tempo lavoro (in ogni caso non inferiore ad un mese), della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, sulla base dei seguenti criteri:

- l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione della sanzione del rimprovero verbale;
- valutazione positiva della performance attribuita nell'ambito del sistema di valutazione della performance individuale (punteggio minimo della valutazione globale di 24 punti, nonché valutazione dei comportamenti organizzativi/professionali e della capacità professionale pari o superiore a 21 punti);

La retribuzione di risultato viene suddivisa in fasce, assumendo come valore di riferimento il punteggio della valutazione globale della performance individuale, operando una differenziazione in base alla seguente tabella:

| Fascia risultato | Livello di valutazione    | Parametro |
|------------------|---------------------------|-----------|
| Fascia 0         | punti da 00 a 23 compreso | 0,00      |
| Fascia 1         | punti da 24 a 31 compreso | 0,38      |
| Fascia 2         | punti da 32 a 45 compreso | 0,53      |
| Fascia 3         | punti da 46 a 55 compreso | 0,69      |
| Fascia 4         | punti da 56 a 65 compreso | 0,83      |
| Fascia 5         | punti da 66 a 80 compreso | 1,00      |



Ad ogni fascia di risultato corrisponde un valore di retribuzione di risultato e la quota individuale del premio viene calcolata ripartendo le risorse disponibili in base al coefficiente del parametro attribuito a ciascuna E.Q. con riferimento al punteggio conseguito nella scheda di valutazione.

La disciplina prevista da questo Ente per il risultato delle Elevate Qualificazioni, ai sensi dell'art. 11 del Regolamento di Organizzazione e ordinamento della dirigenza, viene applicata anche per la definizione della retribuzione di risultato degli incaricati di Alta Specializzazione.

Pertanto, per il personale incaricato di Alta Specializzazione, relativamente al quale è prevista un'apposita scheda di valutazione, il calcolo della retribuzione di risultato tiene conto delle fasce di punteggio e dei coefficienti di differenziazione sopra indicati, assumendo quale valore individuale della retribuzione di risultato quello corrispondente alla quinta fascia, pari al 30% del valore massimo previsto per la retribuzione di posizione dal CCNL vigente.

c) una valutazione insufficiente non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato e la relativa economia viene redistribuita tra le altre EQ che hanno avuto valutazione positiva.

5. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. e altri incentivi/compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione, si applica la tabella delle decurtazioni prevista al comma 5 dell'art. 5.

6. Per altri incentivi/compensi di cui al comma precedente si intendono:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9/05/2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018;
- i compensi derivanti dalle sentenze favorevoli a spese rimborsate per le attività svolte dai dipendenti abilitati davanti alle commissioni tributarie ex art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella L. n. 556/1996;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
- compensi relativi ai progetti ricompresi nei Piani di Razionalizzazione.

7. Si prende atto che 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 del *Regolamento disciplinante gli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio*;
- 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 medesimo Regolamento.

17

## TITOLO IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

### Art. 13 - Principi generali sui compensi per particolari attività o responsabilità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Capo Settore.
3. 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.
4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. 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 di cui all'art. 84 C.C.N.L..

### Art. 14 - Compenso per specifiche responsabilità - art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022

1. Per compensare l'effettivo esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ (che non risulti titolare di incarico di EQ), viene riconosciuta una indennità erogabile anche mensilmente, nei seguenti casi:

| Voce n. | Area degli/del                                       | Specifiche responsabilità derivante da:   | Compenso su base annua, salva differente specificazione intervallo temporale |
|---------|--|---|--|
| 1       | Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'EQ | esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;   | 300 €<br>con erogazione mensile  |
| 2       | Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'EQ | svolgimento di attività di addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP)   | 300 €<br>con erogazione mensile  |
| 3       | Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'EQ | attività del personale addetto ai servizi di protezione civile, qualora non percepisca l'indennità di vigilanza   | 300 €<br>con erogazione mensile  |
| 4       | Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'EQ | esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amm.ne in digitale (D.Lgs 82/2005 - CAD) relativamente alle attività di progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta generale del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi, svolte da parte del personale con profilo informatico del Settore SIT, dei digital trainers e dei componenti del Gruppo PA digitale | 360 €<br>con erogazione mensile  |

| Voce n. | Area degli/dei                                       | Specifica responsabilità derivante da:   | Compenso su base annua, salva differente specificazione intervallo temporale |
|---------|--|--|--|
| 5       | Istruttori e Funzionari e dell'EQ                    | specifiche responsabilità derivanti dalla costante e autonoma gestione dei social media nell'ambito delle azioni del PNRR, in relazione diretta con gli organi politici  | 600 €<br>con erogazione mensile  |
| 6       | Funzionari e dell'EQ                                 | specifiche responsabilità derivanti dalla particolare autonomia nell'esercizio del ruolo derivante dalla dipendenza diretta da un dirigente/A.S.   | 300 €<br>con erogazione mensile  |
| 7       | Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'EQ | specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento dell'incarico di preposto alla sicurezza ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008  | 300 €<br>con erogazione mensile  |
| 8       | Funzionari e dell'EQ                                 | esercizio di funzioni di RUP e/o direttore dell'esecuzione del contratto, come individuati dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36/2023 e/o di Responsabile di procedimento ai sensi della L. 241/90; e/o responsabilità finale di processi complessi  | 500 €<br>con erogazione mensile  |
| 9       | Funzionarie dell'EQ                                  | coordinamento di altro personale: almeno 4 dipendenti (a tempo indeterminato e/o determinato e/o in somministrazione e/o LSU)  | 500 €<br>con erogazione mensile  |
| 10      | Funzionari e dell'EQ                                 | esercizio di competenze di particolare complessità, 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 (documento protocollato) o l'autonoma elaborazione di una relazione finale a propria firma     | 500 €<br>con erogazione mensile  |
| 11      | Funzionari e dell'EQ                                 | esserè punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi ("referente per materia" trasversale a più Settori dell'Ente), su validazione del Settore Risorse Umane e Organizzazione  | 500 €<br>con erogazione mensile  |
| 12      | Funzionari e dell'EQ                                 | esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679): attività relative all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679) a supporto di tutti i Settori dell'Ente da parte del Responsabile Unità Privacy | 500 €<br>con erogazione mensile  |
| 13      | Istruttori e Funzionari e dell'EQ                    | specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace   | 300 €<br>con erogazione mensile  |
| 14      | Funzionari e dell'EQ                                 | specifiche responsabilità derivanti da attività di coordinamento svolte dalle Assistenti sociali   | 600 € con erogazione mensile   |
| 15      | Operatori Esperti                                    | specifiche responsabilità derivanti da attività di coordinamento di personale operaio  | 400 € con erogazione mensile.  |

| INDENNITA' NON SOGGETTE AI LIMITI DI CUMULO CON LE PRECEDENTI |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 16  | Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'EQ | compiti di tutoraggio nei casi di cambio profilo professionale e tirocini L. 68/1999   | 200 € a trimestre, in proporzione al periodo                       |
| 17  | Istruttori e Funzionari e dell'EQ                    | coordinamento unitario di tutta l'attività di progettazione e rendicontazione progetti europei collegati alla realizzazione del PNRR<br><br>coordinamento unitario dei progetti Cariparo     | 2.000 € con erogazione mensile<br><br>400 € con erogazione mensile |
| 18  | Funzionari e dell'EQ                                 | specifiche Responsabilità derivanti dallo svolgimento dell'incarico di R.S.P.P.  | 1.500 € con erogazione mensile                                     |
| 19  | Funzionari e dell'EQ                                 | specifiche responsabilità dei dipendenti con profilo di istruttore direttivo pedagogico derivanti dall'esercizio di funzioni di coordinamento pedagogico di educatori a.n. e insegnanti s.i. | 2.000 € con erogazione mensile                                     |

2. Qualora ad un dipendente in ragione delle attività assegnate si applichino più voci per differenti specifiche responsabilità, si prevedono i seguenti limiti di cumulo:

| Area                 | Limiti cumulo compensi per specifiche responsabilità      |
|----------------------|---|
| Operatori Esperti    | € 500   |
| Istruttori           | € 600   |
| Funzionari e dell'EQ | € 1.500 – (voci dal n. 16 al n. 19 non soggette a cumulo) |

3. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time e riconosciute relativamente al periodo di effettivo conferimento dell'incarico, fatta eccezione per i periodi di aspettativa e di congedo.
4. Le disposizioni del presente articolo hanno efficacia dal 2024. Per l'anno 2023 si applicano, in regime di *prorogatio*, le disposizioni di cui all'art. 8 del CCI 30/12/2021.

#### Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018

1. L'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - disagiate;
  - 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 15,00.

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:

20

## 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 guardia 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;

**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, come segue:

| VALORE DI CASSA ANNUO INDIVIDUALE |                            |                            |
|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| € 5.000,00 / € 35.000,99          | € 35.001,00 / € 72.000,99  | Oltre € 72.000,99          |
| Indennità/giorno<br>€ 1,50        | Indennità/giorno<br>€ 1,80 | Indennità/giorno<br>€ 2,25 |

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante o titoli equivalenti), con decorrenza dall'1.1.2023.

### Art. 16 Indennità di servizio esterno – art. 100 del C.C.N.L. 16/11/2022

1. Al personale del Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori 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 inquadrato nell'area degli istruttori 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 del Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'EQ, 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, ai sensi dell'art. 100, comma 3 del C.C.N.L.:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 2018;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b) del C.C.N.L. del 6.7.1995 e s.m.i.;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
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. Il Comandante P.L. comunica mensilmente all'Ufficio stipendi i nominativi dei dipendenti a cui spetta l'indennità di "servizio esterno" nelle misure sopra indicate.

## TITOLO VII – Disposizioni correlate all'orario di lavoro

### Art. 17 Reperibilità – art. 7 lett. i) e k) CCNL 16/11/2022, art. 24 C.C.N.L. 21/05/2018

Si rinvia al *Regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità*, adottato con D.G.C. n. 2023/0395 del 01/08/2023.

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. 18 Turno e maggiorazione oraria - art. 7 lett. z), ac), ad) CCNL 16/11/2022, art. 30 C.C.N.L. 16/11/2022, art. 22 del CCNL del 1.04.1999

1. Si rinvia al *Regolamento sulla riduzione di orario per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni*, adottato con D.G.C. n. 2012/738 del 18/12/2012.
2. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, hanno la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d). Anche tale ipotesi di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
3. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore settimanali.

### Art. 19 Lavoro straordinario – art. 7 lett. s) CCNL 16/11/2022, artt. 14 C.C.N.L. 01/04/1999, 39 C.C.N.L. 14/09/2000, art. 32 C.C.N.L. 16/11/2022

1. Le prestazioni di lavoro straordinario, espressamente autorizzate dal dirigente o da altro responsabile delegato, 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.
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
  - 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; il personale che svolge servizio di custodia presso il Cimitero Maggiore;

- 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. 20 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale - art. 7 lett. n) CCNL 16/11/2022 e art. 53, comma 8 del CCNL del 21/05/2018**

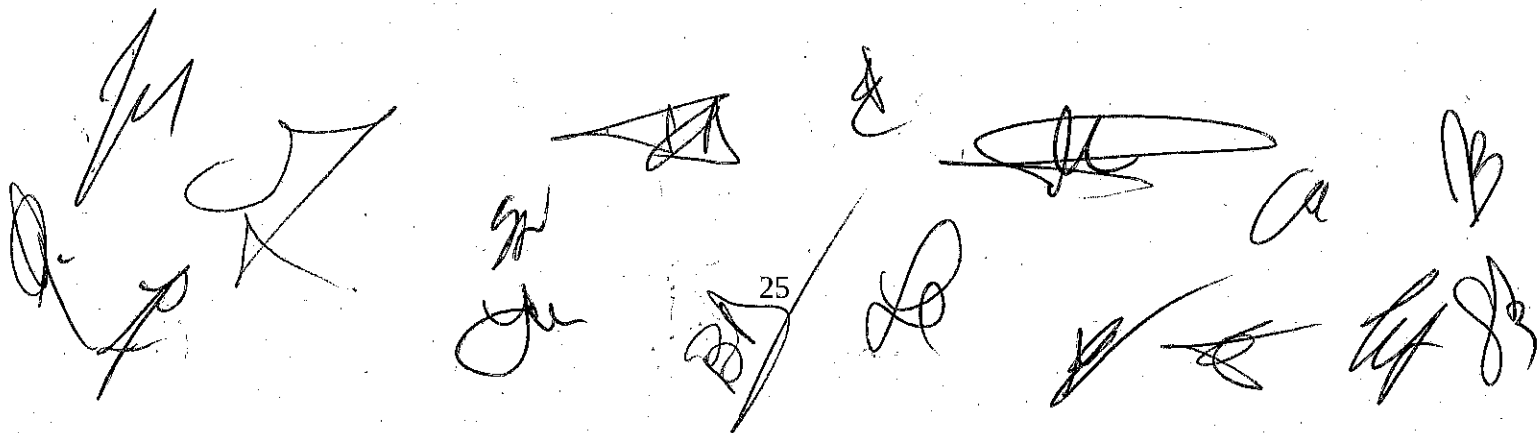
1. Sono individuate le seguenti gravi e documentate situazioni familiari, in presenza delle quali le istanze di trasformazione dell'orario di lavoro possono essere presentate senza limiti temporali e il dirigente Capo Settore può elevare di un ulteriore 10% i contingenti di cui all'art. 3, comma 4 e all'art. 5 del *Regolamento per la disciplina del part time*.
2. Le situazioni riguardano il dipendente:
  - I. portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - II. il cui coniuge (equiparando tale locuzione ai casi di una unione civile di cui all'art. 1, comma 20 della L. n. 76/2016 o al caso di un convivente di fatto ai sensi dell'art. 1, comma 36 della medesima Legge), o il cui figlio o genitore sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti;
  - III. che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n. 104 del 5 febbraio 1992, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992;
  - IV. genitore di studente del primo ciclo dell'istruzione affetto da DSA, impegnato nell'assistenza alle attività scolastiche a casa;
  - V. che assista un familiare (coniuge, parenti ed affini entro il 3° grado) portatore di handicap non inferiore al 70% o in particolari condizioni psicofisiche o affetto da gravi patologie o anziano non autosufficiente;
  - VI. con figli conviventi di età non superiore agli anni tredici, in relazione al loro numero o non conviventi se figli di genitori separati.

**Art. 21 - Figure particolari con diritto al buono pasto - art. 35 comma 10 C.C.N.L. 16/11/2022**

1. Ai sensi dell'art. 35 comma 10 del C.C.N.L. 16/11/2022, si individuano le seguenti particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata come segue, con maturazione del diritto al buono pasto:
  - I. dipendenti in turnazione con profilo afferente al raggruppamento per competenze "vigilanza e custodia" del Corpo Polizia Locale, nonché il personale in turnazione addetto alla Protezione Civile", che prestano la propria attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, nonché nelle ore serali con prosecuzione notturna, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con una pausa della durata di 10 minuti, collocata anche prima dell'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro;



II. dipendenti addetti alla vigilanza/custodia delle palestre comunali, nonché i dipendenti che svolgono supporto agli eventi, manifestazioni autorizzate dal Comune o altre attività istituzionali, chiamati a prestare la propria attività lavorativa al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali nonché nelle ore serali con prosecuzione notturna, (intendendosi per "pomeriggio" la fascia oraria 12.30-19.30, per "ore serali" la fascia oraria 19.30-22 e per "prosecuzione notturna" gli orari che proseguono oltre le ore 22.00), con pausa al di fuori dell'orario di lavoro della durata di 10 minuti.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including cursive signatures and block letters like 'A', 'B', and 'C'. A small number '25' is written near the center of these marks.

## TITOLO VIII – Disposizioni sull'orario di lavoro

Art. 22 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità - art. 7 lett. p), art. 36 C.C.N.L. 16/11/2022

1. Soggetti destinatari: personale appartenente ai 3 “macro-raggruppamenti” (contenenti i profili con caratteristiche simili rispetto alle esigenze di orario): “A” Amministrativi/Professionali, “T” Tecnici e “O” Operai, come da **allegato n. 5**.

La presente disciplina si applica anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, con le specificità del caso, e al personale autorizzato all'orario di 7,12.

Per il personale impegnato in attività di sportello o prevalentemente a contatto con l'utenza, la flessibilità dovrà tenere conto dell'orario di apertura al pubblico/contatto con l'utenza, pertanto il presente accordo sarà applicato con le limitazioni connesse alle esigenze funzionali per consentire la corretta apertura al pubblico, in base alle disposizioni specifiche da parte del competente personale dirigente.

E' escluso dall'applicazione della presente:

- il personale con orario che non prevede flessibilità, ossia il personale turnista;
- il personale che lavora negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia (per il quale vige apposito accordo);
- il personale con orario di lavoro “libero”: A.S., EQ, personale adibito all'assistenza degli amministratori, ecc.

2. Fasce di flessibilità:

1) Al personale amministrativo/professionale – macro-raggruppamento “A” (orario di lavoro stabilito dall'Amministrazione 8:00 – 14:00) si applica una flessibilità, sia in anticipo che successiva all'orario di inizio, più ampia rispetto all'attuale flessibilità standard di un'ora, in modo tale da agevolare, per quanto possibile, la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

2) Al personale tecnico – macro-raggruppamento “T”:

- con orario di lavoro stabilito dall'Amministrazione 8:00 – 14:00 si applica una flessibilità analoga al personale amministrativo-professionale;
- con orario di lavoro stabilito dall'Amministrazione 7:30-13:30 (utilizzato in caso di particolari esigenze collegate al tipo di attività svolta ad es. direzione/sorveglianza cantieri o attività che richiedono la presenza in orari diversi) si applica una fascia di flessibilità, con la medesima ampiezza, anticipata in base a tale orario.

3) Al personale operaio - macro-raggruppamento “O”:

- con orario di lavoro stabilito dall'Amministrazione 7:30 – 13:30 si applica la flessibilità, sia in anticipo che successiva all'orario di inizio, più ampia nell'ambito dell'Ente, in particolare in anticipo, considerata la tipologia di attività svolta che, in molte situazioni, richiede la presenza del personale interessato la mattina presto;
  - all'orario 7:00 – 13:00 (in particolare per il personale che lavora in squadra) si applica una flessibilità molto ridotta per le esigenze di coordinamento e gestione del lavoro in squadra.
- Per il personale con profilo di giardiniere e operaio e quello le cui attività sono collegate ai giardinieri è possibile, durante la primavera/estate applicare una diversa flessibilità, anticipata, rispetto agli altri periodi dell'anno.

4) Per tutti: la flessibilità in uscita, in caso di rientro, part-time od orario con dovuto di 7,12 è commisurata alla flessibilità in entrata.

3. Situazioni particolari:

- Per il personale che rientra nelle particolari situazioni personali, sociali e familiari stabilite dal comma 4 dell'art. 36 del C.C.N.L. 16/11/2023, è consentito, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta dei/delle dipendenti interessati/e, l'utilizzo di una flessibilità ulteriore rispetto a quelle ordinarie.
- Per tutti i profili di tutti i "macro-raggruppamenti", una flessibilità diversa da quella "standard" può essere autorizzata dal Settore Risorse Umane e Organizzazione su richiesta del personale dirigente solo per motivi di organizzazione del lavoro, oppure, su richiesta del/della dipendente, con parere favorevole del/la dirigente responsabile, per specifiche motivazioni personali, sempre che ciò sia compatibile con le esigenze di servizio.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione dal 01/01/2024.

**Art. 23 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità presso il Settore Servizi Scolastici - art. 7 lett. p), art. 36 C.C.N.L. 16/11/2022**

1. Il Settore Servizi Scolastici garantisce il servizio degli asili nido e delle scuole dell'infanzia con orario dalle ore 7.30 alle ore 16.00, su 5 giorni, dal lunedì al venerdì. Tale servizio, rivolto a bambini 0-6 anni, richiede obbligatoriamente una costante presenza del personale educativo e insegnante anche nel rispetto di precisi vicoli di rapporto numerico.

2. Con riferimento al personale con profilo di Educatore asilo nido e di Insegnante scuola infanzia, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, garantendo ai dipendenti una gestione flessibile - seppur in misura minima - dell'orario di lavoro, tenuto conto delle esigenze di servizio, a decorrere dal 01/09/2023, sono concordati:

a) i seguenti criteri per l'individuazione di una fascia temporale di flessibilità oraria di breve durata, in deroga al principio per cui il turno di servizio è fisso:

- per il primo turno di servizio della mattina, che ha inizio alle ore 7.30, è prevista una fascia di flessibilità solo in anticipo sull'orario di inizio turno;
- per i successivi turni in entrata è prevista una fascia di flessibilità sia in anticipo che successiva all'orario di inizio turno;
- l'uscita, per tutti i turni, non può avvenire in anticipo rispetto alla fine del turno di servizio, salva richiesta in Imol;
- l'uscita posticipata, rispetto all'orario di fine turno di servizio, fino ad un massimo di 14 minuti comporta la maturazione di plus orario nei casi in cui non si realizzino le condizioni per il riconoscimento del lavoro straordinario;
- il plus orario recuperabile con permessi da richiedere in Imol viene aumentato a 10 ore per anno solare.

b) che, in deroga all'obbligo di effettuare una pausa di almeno 10 minuti in caso di permanenza in servizio per effettuare la gestione sociale, non è necessario effettuare una pausa in caso di permanenza in servizio per effettuare le seguenti tipologie di gestione sociale individuale:

- svolgimento di colloqui individuali con i genitori;
- attività di raccordo, nei casi in cui si renda necessario per mancanza di sufficiente copresenza tra gli operatori, limitatamente al personale che svolge il primo turno di lavoro;
- riunioni con specialisti per bambini con disabilità;
- eventi imprevedibili (es.: ritardo dei genitori nel ritiro dei bambini);

- necessità di affiancamento nel primo periodo di ambientamento del bambino nei periodi di inserimento;

c) che si considera lavoro straordinario la prestazione lavorativa eccedente il normale orario di lavoro giornaliero con attività frontali con i bambini, prestata per almeno 15 minuti, per motivi eccezionali (ad esempio la sostituzione di un collega assente, il ritardo dei genitori nel ritiro di un bambino, e simili) che deve essere successivamente approvata o nei casi di attività straordinarie programmate al di fuori del normale orario di lavoro, esclusivamente previa autorizzazione del Capo Settore.

#### **Art. 24 – Part time a tempo determinato per 3 anni**

1. Il part-time viene concesso a tempo determinato, per la durata massima di 3 anni (salva richiesta del dipendente di un periodo minore).
2. La richiesta da parte del dipendente di proroga del rapporto a part-time viene sottoposta a nuova valutazione da parte del dirigente Caposettore con le modalità e i criteri previsti nel Regolamento per la disciplina del part-time.

## Titolo IX - Disposizioni in materia di sciopero e assemblea sindacale

### Art. 25 CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITÀ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

1. In attuazione alle disposizioni contenute nell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19/09/2002, così come modificato con Accordo del 08/03/2016, sono individuati i seguenti servizi essenziali:

| SETTORE/servizio  | PRESTAZIONI INDISPENSABILI   |
|---|--|
| 1. Stato civile   | Raccoglimento registrazioni di nascita.  |
| 2. Elettorale   | Attività prescritte per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.  |
| 3. Servizi cimiteriali                                  | Raccoglimento registrazioni di morte.  |
| 4. Servizi Sociali                                      | Pronto intervento e assistenza, anche domiciliare, per la tutela delle persone non autosufficienti e dei minori affidati.  |
| 5. Servizio Manutenzioni Infrastrutture                 | Attività attinente alla rete stradale, compreso lo sgombero delle nevi.<br>Custodia e sorveglianza dei cantieri e misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini.  |
| 6. Servizi Scolastici                                   | Continuità del servizio del personale degli asili nido e scuole dell'infanzia.<br>(per questo servizio vige apposito Accordo)  |
| 7. Polizia Locale                                       | Attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e interventi al TSO;<br>Rilevazione relativa all'infortunistica stradale; Pronto intervento; Centrale operativa; Vigilanza della casa comunale.   |
| 8. Protezione Civile                                    | Servizio svolto in reperibilità.   |
| 9. Risorse Finanziarie e Risorse Umane e Organizzazione | Erogazione assegni con funzione di sostentamento (stipendi).   |
| 10. Servizio Musei                                      | Ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'Amministrazione, apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura, di cui all'articolo 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42. |

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '29' below it, and several other signatures on the right.

2. Le parti concordano i seguenti contingenti di personale esonerato dalla sciopero:

| SETTORE/Servizio   | PRESTAZIONI INDISPENSABILI  | PROFILO   | AREA   | CONT. NUMERICO             |
|--|---|---|--------|----------------------------|
| 1. Servizi Demografici, Cimiteriali e Quartieri  | Stato civile (limitatamente al raccoglimento delle registrazioni di nascita)  | Funzionario amm.vo o Istruttore amm.vo-contabile o Collaboratore amm.vo-contabile   | F/I/OE | 1                          |
|  |   | Operatore municipale  | O      | 1                          |
|  | Servizio elettorale (dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna plichi agli uffici competenti)  | Tutto il personale in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale, anche se assegnato ad altri uffici. |        |                            |
|  | Servizi cimiteriali (registrazioni di decesso)  | Istruttore amm.vo-contabile o collaboratore amm.vo  | I      | 1                          |
| 2. Settore Servizi Sociali   | Pronto intervento e assistenza per la tutela delle persone fragili e per i minori   | Funzionario con EQ o AS area sociale  | F      | 1                          |
|  |   | Assistente sociale area adulti anziani  | F      | 1                          |
|  |   | Assistente sociale area famiglia e minori   | F      | 1                          |
|  |   | Istruttore amm.vo-contabile   | I      | 1                          |
| 3. Settore Lavori Pubblici<br>- Servizio Manutenzioni Infrastrutture (Regolamento sulla reperibilità adottato con D.G.C. n. 2023/0395 del 01/08/2023)<br>- Protezione Civile | Servizio cantieri (custodia e sorveglianza degli impianti e misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini) e attività attinente alla rete stradale, compreso lo sgombero delle nevi. Prestazioni garantite dal turno di reperibilità | Funzionario tecnico o Istruttore tecnico  | I/F    | 1                          |
|  |   | Operaio   | OE     | 3                          |
|  | Servizio svolto in reperibilità (solo in caso di necessità).  | Funzionario di P.L. o Funzionario tecnico o Istruttore tecnico  | I/F    | 2                          |
| 4. Settore Polizia Locale  | Nucleo a disposizione A.G. - Polizia Giudiziaria e interventi di TSO  | Funzionario di P.L.   | F      | 1 per turno diurno, serale |
|  |   | Specialista di vigilanza - Funzionario aggiunto di P.L. o Istruttore di P.L.  | I/F    | 2 per turno diurno, serale |
|  | Pronto intervento e assistenza allo sgombero neve   | Specialista di vigilanza Funzionario aggiunto di P.L. o Istruttore di P.L.  | I/F    | 3 per turno diurno, serale |

|  |  |   |     |  |
|--|--|---|-----|--|
|  | Centrale Operativa                         | Specialista di vigilanza<br>Funzionario aggiunto di<br>P.L. o Istruttore di P.L.  | I/F | 1 per turno<br>diurno serale<br>notturno |
|  | Vigilanza Comando --<br>via G. Gozzi n. 32 | Funzionario P.L.  | F   | 1 per turno<br>diurno                    |
|  |  | Specialista di vigilanza<br>Funzionario aggiunto di<br>P.L. o Istruttore di P.L.  | I/F | 2 per turno<br>diurno                    |
|  | Portineria Municipio --<br>via Municipio   | Specialista di vigilanza-<br>Funzionario aggiunto di<br>P.L. o Istruttore di P.L. | I/F | 1 per turno<br>diurno serale<br>notturno |

N.B. sul punto 4:

1. in caso di emergenza per calamità, tutto il personale del Settore potrà essere chiamato in servizio;
2. In caso di manifestazione regionale o nazionale coincidente con lo sciopero, il contingente potrà essere aumentato previo accordo con la R.S.U. e le OO,SS. rappresentative. Le persone che compongono i contingenti vengono individuate a rotazione a prescindere dai Reparti di appartenenza.

|  |   |   |   |        |
|--|---|---|---|--------|
| 5. Servizio Contabilità del<br>Personale del Settore Risorse<br>Umane e Organizzazione | Erogazione assegni con<br>funzione di sostentamento<br>(stipendi) nei giorni<br>compresi tra il 10 e il 22 di<br>ogni mese (solo in caso di<br>necessità):<br>- Ufficio Fiscale             | Funzionario amm.vo o<br>Funzionario contabile o Istr<br>amm.vo - contabile  | I/F   | 1      |
|  | - Ufficio Stipendi  | Funzionario amm.vo o<br>Funzionario contabile o Istr<br>amm.vo - contabile  | I/F   | 2      |
| Settore Risorse Finanziarie  | Erogazione assegni con<br>funzione di sostentamento<br>(stipendi) quattro giorni<br>lavorativi antecedenti alla<br>valuta degli stipendi (solo<br>in caso di necessità):<br>- Ufficio conti | Istruttore amm.vo-contabile<br>Funzionario con poteri di firma  | I<br>F  | 1<br>1 |
|  | 6. Settore Cultura e Turismo  | - Biblioteca Civica presso<br>Centro Culturale San<br>Gaetano (*)   | Front office:<br>Funzionario culturale o<br>Funzionario bibliotecario o<br>bibliotecario/ istruttore amm.vo-<br>contabile (max 1) | I/F    |
|  |   | Addetti alla distribuzione:<br>Operatore municipale   | O   | 2      |
|  |   | Addetto alla segreteria e<br>all'apertura: Istruttore amm.vo-<br>contabile / Collaboratore amm.vo<br>contabile        | OE/I  | 1      |
|  |   | Responsabile di servizio e della<br>chiusura: Funzionario culturale o<br>Funzionario bibliotecario o<br>Bibliotecario | I/F   | 1      |

|  |   |  |          |                    |
|--|---|--|----------|--------------------|
| - Servizio Musei<br><br>(*) contingentamento per ciascun turno | - Sezione Storica della Biblioteca Civica (solo per gg di apertura: lunedì e giovedì) (*) | Front office sezione storica: Funzionario culturale o Funzionario bibliotecario o Bibliotecario o Istruttore amm.vo-contabile o Collaboratore amm.vo-contabile o operatore municipale (distributore) (max 1) | O/OE/I/F | 2                  |
|  | - n. 2 biblioteche decentrate, a rotazione (*)  | Bibliotecario o Istruttore amm.vo-contabile o Collaboratore amm.vo-contabile   | OE/I     | 2 (1 x biblioteca) |
|  | - Musei Civici e Cappella degli Scrovegni (*)   | Cappella Scrovegni: collaboratore museale  | OE       | 1                  |
|  |   | Entrata Musei Civici sezione archeologica: Istr.amm.vo-contabile o Collaboratore museale o Operatore municipale  | O/OE/I   | 1                  |
|  |   | Biglietteria: Istr. amm.vo-contabile o Collaboratore museale o Guardia giurata   | OE/I     | 1                  |
|  |   | Guardaroba: Istr.amm.vo-contabile o Collaboratore museale o Operatore municipale   | O/OE/I   | 1                  |

3. I Dirigenti in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alla R.S.U. ed ai singoli lavoratori interessati entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso questa sia possibile (art. 5, comma 4, accordo del 19/09/2002 e ss.mm.ii).

4. Relativamente al diritto di assemblea sindacale, le OO.SS. sono tenute a dare preavviso non inferiore a gg. 7 rispetto alla data dell'assemblea sindacale; tale anticipo è ridotto a gg. 4 lavorativi (facendo riferimento al modello orario in settimana corta) qualora l'assemblea sindacale – non generale – sia rivolta a dipendenti che non prestano servizio presso le scuole dell'Infanzia e gli Asili nido.



## TITOLO X - WELFARE INTEGRATIVO

### Art. 26 - Welfare integrativo – art. 7, comma 2 lett. h) e art. 82 C.C.N.L. 16/11/2022

Si intendono sviluppare progressivamente iniziative di welfare integrativo, dando attuazione a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. A decorrere dal 2024 le parti concordano di incrementare, nell'ambito delle risorse disponibili, la quota da dedicare alle politiche di welfare al fine di creare un sistema di servizi rivolto a tutto il personale.

#### Si elencano di seguito le iniziative già attive:

##### Progetto Bike to Work

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 tradizionale o a pedalata assistita e altri mezzi di mobilità dolce dei propri dipendenti.
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. Il progetto operativo per la gestione dell'incentivo è contenuto nell'**allegato n. 6**.

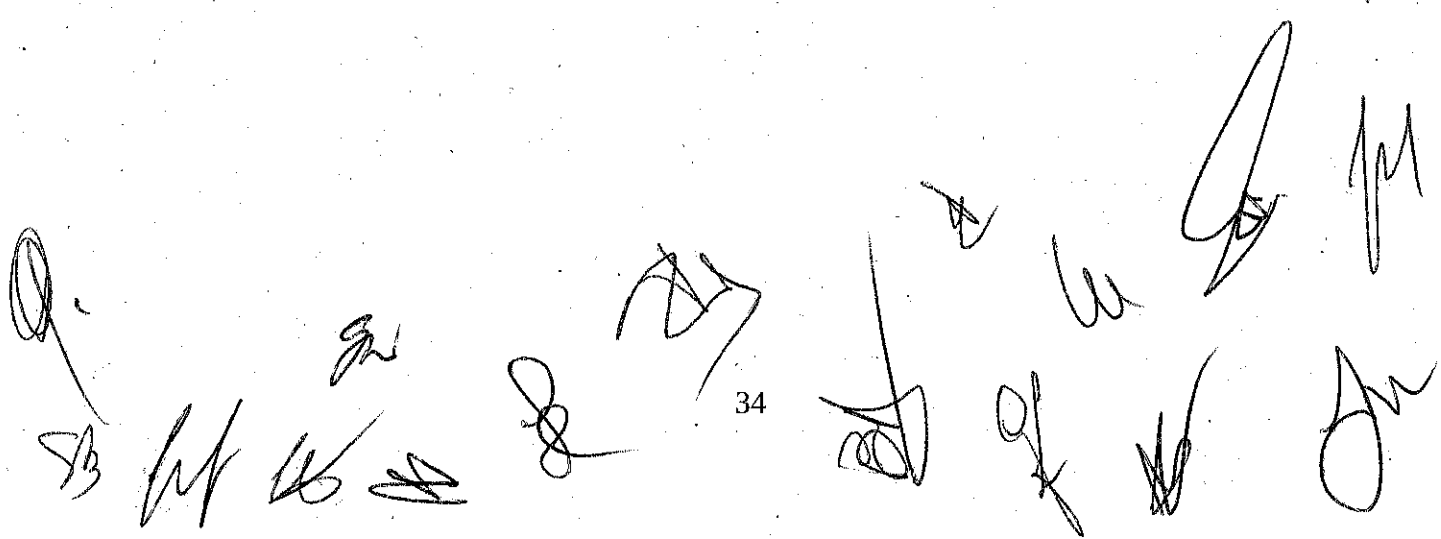
##### ◆ Sostegno per l'iscrizione delle/dei figlie/i alle attività estive alternative all'attività scolastica e continuative

1. Le parti concordano di utilizzare lo stanziamento di € 30.000,00 annui quale contributo da corrispondere ai dipendenti a fronte delle spese sostenute per la frequenza dei/delle figli/e alle attività estive alternative all'attività scolastica e continuative. Il contributo viene erogato al fine di sostenere la conciliazione vita-lavoro nel periodo di sospensione estiva delle attività scolastiche ed educative per bambini e ragazzi di qualsiasi età e comunque fino alla conclusione della scuola secondaria di primo grado.
2. Possono richiedere il contributo i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato (purché in servizio durante il periodo estivo) con attestazione ISEE in corso di validità non superiore a € 35.000,00.  
I dipendenti con profilo professionale di Educatore asilo nido e Insegnante scuola infanzia possono presentare la domanda di contributo solo per la frequenza alle attività estive nei mesi di giugno e di settembre (in quanto nei mesi di luglio e agosto non svolgono attività lavorativa).
3. Il contributo viene concesso nella misura massima di € 200,00 per ogni figlio/figlia indipendentemente dal periodo di frequenza, e comunque fino alla concorrenza della spesa effettivamente sostenuta se inferiore a € 200,00.  
Il contributo viene concesso ai dipendenti aventi titolo, entro il limite dello stanziamento fissato per l'anno 2023 in € 30.000,00. In caso di superamento dello stanziamento il contributo sarà diviso equamente tra tutte le richieste pervenute aventi i requisiti previsti.  
Il presente contributo sarà assegnato al netto di eventuali analoghe forme di ristoro dirette di cui il nucleo familiare benefici per la medesima finalità.
4. Le attività ammesse al contributo comprendono quelle organizzate nel Comune di Padova e anche quelle ubicate al di fuori dal territorio comunale. Non rientrano tra le attività estive:
  - la frequenza a corsi specifici quali corso di nuoto (intensivo estivo), corso di lingua straniera o simili;
  - le rette di frequenza degli asilo nido e della scuola dell'infanzia dei mesi di giugno e di settembre poiché trattasi di regolare attività didattica.

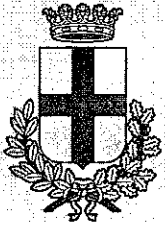
## TITOLO XI PEO

### Art. 27 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - art. 14 C.C.N.L. 16/11/2022

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.  
La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, secondo le procedure definite nell'**allegato n. 7** del presente contratto, nel limite della quota annua individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili e nelle percentuali annualmente stabilite nella Parte Economica.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a central page number '34'.



**Criteri per la distribuzione del compenso per attività istruttoria  
connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria ex L. 47/85 – L. 724/94  
– L. 326/2003 – L-R. 218/2004**

Premesso che il comma 40 dell'art. 32 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269 "Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici", convertito con legge 24 novembre 2003, n. 326, stabilisce che "Alla istruttoria della domanda di sanatoria si applicano i medesimi diritti e oneri previsti per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi, come disciplinati dalle amministrazioni comunali per le medesime fattispecie di opere edilizie ai fini della istruttoria delle domande di sanatoria edilizia può essere determinato dall'Amministrazione comunale un incremento dei predetti diritti e oneri fino ad un massimo del 10 per cento da utilizzare con le modalità di cui all'articolo 2, comma 46, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti e oneri di cui al precedente periodo, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario." ed il comma 49 dell'art. 2 della L. n. 662/96 recita "Per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i fondi all'uopo accantonati, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, ovvero nell'ambito dei lavori socialmente utili. I comuni possono anche avvalersi di liberi professionisti o di strutture di consulenze e servizi ovvero promuovere convenzioni con altri enti locali."

Richiamato l'art. 7 del CCNL 21/05/2018 che alla lett. a) prevede che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili siano oggetto di contrattazione collettiva integrativa;

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue:

■ **STRUTTURA ORGANIZZATIVA PER IL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

Il Caposettore Edilizia Privata individua preventivamente, con apposito provvedimento, la struttura organizzativa che costituisce il gruppo di lavoro destinatario dell'incentivo, in relazione alla specifica attività da svolgere. Il provvedimento medesimo individua il ruolo di ciascun componente, la responsabilità delle diverse attività e le funzioni dei collaboratori.

Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare gli obiettivi incentivabili deve uniformarsi al criterio per cui in ogni caso i soggetti partecipanti sono scelti in base alla specifica competenza professionale richiesta per l'espletamento dell'attività.

I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.

In considerazione anche del possibile apporto di professionisti esterni, che saranno reperiti tramite apposito avviso pubblico, in funzione del carico di lavoro da svolgere e delle risorse umane disponibili si ritiene di adottare il seguente modello organizzativo:

- Coordinatore gruppo di lavoro, rilascio titoli e verifica della produttività
- Istruttori tecnici
- Collaboratori amministrativi-contabili

## ■ DISTRIBUZIONE, RIPARTIZIONE E LIQUIDAZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE

La distribuzione del fondo tra le diverse figure professionali di natura tecnica ed amministrativa costituenti il gruppo di lavoro è effettuata dal dirigente del Settore Edilizia Privata in conformità all'atto di costituzione del gruppo di lavoro, dopo aver accertato il diritto acquisito dai dipendenti alla liquidazione dei compensi secondo quanto previsto al punto successivo.

Al personale tecnico istruttore e al personale amministrativo che collabora per ciascuna pratica di condono edilizio completamente definita con il rilascio/diniego o con l'attestazione di silenzio assenso, ovvero con l'archiviazione del titolo in sanatoria spetta il compenso che varia in base all'attività svolta ed al numero di pratiche evase nel trimestre.

Il compenso viene calcolato prendendo a riferimento le seguenti tre fasce di quantità di pratiche complessivamente prodotte.

### 1) PRIMA FASCIA DI INCENTIVO

L'incentivo base, di cui alla tabella 1 viene stabilito per il raggiungimento dell'obiettivo per il conseguimento dell'obiettivo da 1 a 25 pratiche evase a trimestre:

Tabella 1

| INCENTIVO (da 1 a 25 pratiche prodotte nel trimestre) | Personale Tecnico: €/cad. | Personale Ammin.: €/cad. |
|---|---------------------------|--------------------------|
| Attestazione di silenzio assenso                      | € 32,00/cad.              | € 15,00/cad.             |
| Rilascio titolo o diniego                             | € 72,00/cad.              | € 32,00/cad.             |
| Pratiche archiviate                                   | € 16,00/cad               |                          |

Esempio:

se nel trimestre il numero delle pratiche evase è 20, di cui 15 attestazioni di silenzio assenso e 5 rilasci di titolo espresso, -  $20 < 25$  - all'istruttore tecnico verrà liquidato € 32,00 x 15 = € 480,00 € 72,00 x 5 = € 360,00 \_Totale = € 840,00

### 2) SECONDA FASCIA DI INCENTIVO

L'incentivo base della precedente tabella 1 viene maggiorato secondo la seguente Tabella 2 per il conseguimento dell'obiettivo da 26 a 45 pratiche evase a trimestre:

Tabella 2

| INCENTIVO (da 26 a 45 pratiche prodotte nel trimestre) | Personale Tecnico: €/cad. | Personale Ammin.: €/cad. |
|--|---------------------------|--------------------------|
| Attestazione di silenzio assenso                       | € 40,00/cad.              | € 18,00/cad.             |
| Rilascio titolo o diniego                              | € 90,00/cad.              | € 40,00/cad.             |
| Pratiche archiviate                                    | € 20,00/cad               |                          |

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a circled '36' and various initials.]*

Esempio:

Se nel trimestre il numero delle pratiche evase è 38, di cui 25 attestazioni di silenzio assenso e 13 rilasci di titolo espresso, -  $25 < 38 < 45$  - all'istruttore tecnico verrà liquidato € 40,00 x 25 = € 1.000,00 - € 90,00 x 13 = € 1.170,00 - Totale € 2.170,00

### 3) TERZA FASCIA DI INCENTIVO

L'incentivo base della precedente tabella 1 viene ulteriormente maggiorato secondo la seguente Tabella 3 per il conseguimento dell'obiettivo di oltre 45 pratiche evase a trimestre:

Tabella 3

| INCENTIVO (a partire da 46 pratiche prodotte nel trimestre) | Personale Tecnico: €/cad. | Personale Ammin.: €/cad. |
|---|---------------------------|--------------------------|
| Attestazione di silenzio assenso                            | € 48,00/cad.              | € 21,00/cad.             |
| Rilascio titolo o diniego                                   | € 108,00/cad.             | € 48,00/cad.             |
| Pratiche archiviate   | € 24,00/cad               |                          |

Esempio:

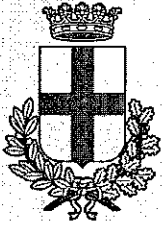
Se nel trimestre il numero delle pratiche evase è 56, di cui 40 attestazioni di silenzio assenso e 16 rilasci di titolo espresso, -  $56 > 45$  - all'istruttore tecnico verrà liquidato € 58,00 x 40 = € 1.920,00 - € 108,00 x 16 = € 1.728,00 - Totale € 3.648,00

Il pagamento avverrà a cadenza trimestrale con le quote fissate nelle tabelle sopra riportate per ogni diversa tipologia di pratica a completa chiusura dell'iter amministrativo, che si intende raggiunto ad avvenuto invio al Soggetto interessato dell'avviso per il ritiro del titolo a sanatoria, o dell'attestazione del silenzio assenso o comunque dell'invio allo stesso delle determinazioni finali sul provvedimento.

Gli importi, contenuti nel presente progetto con valenza regolamentare, saranno applicati alle pratiche onnicomprensivi degli oneri riflessi ed IRAP a carico dell'Amministrazione comunale, sono da riconoscere, per ciascuna pratica completamente definita dopo l'approvazione degli stessi, con atto di liquidazione del dirigente del Settore Edilizia Privata.

Il pagamento degli incentivi è subordinato al fatto che gli stessi trovino copertura nell'apposito capitolo istituito con vincolo di destinazione nel bilancio di previsione in relazione alle somme effettivamente incassate che sono accertate con apposita determinazione dirigenziale. A tale fine, il Settore Edilizia Privata provvede ad inviare al Settore Risorse Finanziarie gli atti di liquidazione per effettuare il giro contabile che genera le risorse finanziarie per alimentare il fondo per incentivare l'evasione delle pratiche di condono edilizio.

L'erogazione spetta per le attività espletate a decorrere dall'approvazione del presente progetto.



**Criteria per la corresponsione dei compensi Istat per il  
Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni – Anno 2022**

Premesso che:

- Con la Legge n. 205 27 dicembre 2017, recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e Bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 all'art.1, commi da 227 a 237, sono stati indetti e finanziati i Censimenti permanenti;
- i Comuni coinvolti nella rilevazione censuaria hanno costituito l'Ufficio Comunale di Censimento (UCC) per svolgere i compiti fissati dal Piano Generale di Censimento deliberato dall'Istat il 22/03/2022;
- l'Istat, per l'organizzazione e l'espletamento delle operazioni censuarie affidate ai Comuni, ha assegnato due tipologie di contributi:
  - a) contributo forfettario fisso per il funzionamento degli UCC, determinato in base alla stima delle unità da rilevare;
  - b) contributo forfettario variabile determinato in base al numero e al tipo di attività di rilevazione realmente effettuate e ritenute valide dallo stesso Istat;
- l'operazione di censimento ha costituito per il Comune un adempimento obbligatorio per legge, con l'obbligo di fornire le risorse umane e strumentali necessarie alla rilevazione, secondo le modalità e i tempi stabiliti dall'Istat;
- l'art. 70-ter del CCNL del comparto funzioni locali del 21/05/2018 prevede che "gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro",
- l'art. 15 del CCI del 30.12.2022 prevede tra i compensi derivanti da specifiche norme di legge anche i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL del comparto funzioni locali del 21/05/2018,

Il Comune di Padova ha strutturato la propria organizzazione censuaria nel modo seguente:

- a) **ufficio comunale di censimento**, costituito con decreto del Sindaco n. 19 del 19/05/2018 e composto:
- dal Responsabile nella persona del responsabile dell'ufficio comunale di statistica (capo ufficio statistiche demografiche e campionarie) per lo scambio di dati con gli enti appartenenti al sistema statistico nazionale;
  - dai dipendenti del settore Programmazione Controllo e Statistica aventi compiti organizzativi (reclutamento rilevatori, assegnazione delle unità di rilevazione, organizzazione generale della rilevazione, attività di supporto e di indirizzo dei rilevatori), di rilevazione (interviste presso il centro comunale di rilevazione, interviste telefoniche, informazioni al pubblico), di controllo (controllo delle attività dei rilevatori, verifica delle informazioni raccolte), di supervisione e di conferimento degli incarichi ai rilevatori.
- Detti compiti, in aggiunta alle normali competenze, sono stati assegnati ai singoli dipendenti attraverso uno specifico progetto, già sperimentato in occasione del censimento dell'anno precedente, formato da una serie di attività aventi l'obiettivo finale di eseguire e completare correttamente, entro i termini stabiliti dall'Istat, tutte le operazioni censuarie.
- b) per le **attività di rilevazione vera e propria** si è fatto ricorso a risorse esterne al Settore, con i compiti stabiliti nel Piano Generale di Censimento deliberato dall'Istat, tranne nel caso sopra specificato di interviste effettuate presso il centro comunale di raccolta, per le quali si è utilizzato il personale interno.

Le operazioni censuarie sono state svolte sul campione di indirizzi e di famiglie individuato dall'Istat ed ha avuto luogo da ottobre a dicembre 2022. Le attività di organizzazione e di formazione, invece, hanno avuto inizio a maggio 2022 e si sono concluse nel mese di maggio 2023 con la liquidazione dei compensi ai rilevatori eccettuati coloro che hanno chiesto il posticipo del pagamento.

Sono stati utilizzati 22 rilevatori esterni.

Sono state portate a termine 2.369 interviste a famiglie, di cui il 5,8% dall'ufficio censimento. Inoltre, è stata regolarmente compiuta la verifica degli indirizzi, delle abitazioni non occupate e degli individui non coincidenti con i dati del campione Istat.

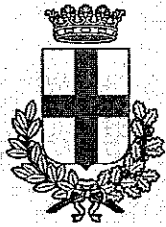
L'Istat ha validato le attività ed erogato i contributi previsti (quota fissa e quota variabile, quest'ultima in base alla quantità di rilevazioni portate a compimento).

#### TUTTO CIO' PREMESSO

Si concorda la distribuzione della quota di € 9.479,00 (al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente) secondo i seguenti criteri quantitativi e/o qualitativi:

- a) viene compensata con 37,00€ la frequenza ai corsi di autoformazione seguiti sull'apposita piattaforma informatica e ai corsi di formazione a distanza tenuti dall'Istat;
- b) viene compensata l'attività di reclutamento dei rilevatori da un minimo di 150,00€ ad un massimo di 200,00€ in ragione del numero di candidati contattati e delle attività espletate;
- c) viene compensata con un minimo di 50,00€ ad un massimo di 200,00€ l'attività di direzione e coordinamento della rilevazione e di rapporti con l'Istat svolte dal responsabile dell'UCC e dalle persone che lo hanno sostituito nel periodo di assenza, in ragione delle attività espletate e delle responsabilità in termini di qualità e quantità;
- d) viene compensata l'attività di coordinamento dei rilevatori, tenendo conto delle rinunce dei rilevatori e della conseguente redistribuzione del lavoro, da un minimo di 200,00€ a un massimo di 250,00€ per rilevatore;
- e) viene compensata l'attività di back-office, da un minimo di 200,00€ ad un massimo di 300,00€ in ragione della disponibilità di tempo dedicata al pubblico;
- f) vengono compensate da un minimo di 100,00€ ad un massimo di 300,00€ le attività di organizzazione della rilevazione (programmazione, distribuzione dei compiti e modalità operative) in ragione della quantità e della qualità;
- g) viene compensata da un minimo di 20,00€ ad un massimo di 400,00€ l'attività amministrativa (predisposizione e redazione atti, liquidazione compensi, ecc.), in termini di qualità e quantità;
- h) viene compensata l'attività di compilazione questionari da un minimo di 12,00€ ad un massimo 18,00€ a questionario, in base al tipo secondo quanto viene riconosciuto dall'Istat;
- i) viene compensata l'attività di rilevazione delle convivenze da un minimo di 90,00€ ad un massimo di 200,00€ in ragione del numero di convivenze rilevate;
- j) viene compensata l'attività di rilevazione delle popolazioni speciali e dei residenti senza fissa dimora da un minimo di 100,00€ ad un massimo di 200,00€ in ragione della disponibilità e del numero di unità rilevate.

Il Dirigente, responsabile del Settore, comunicherà al Settore Risorse Umane e Organizzazione le informazioni necessarie per verificare l'allineamento (o la normalizzazione) dell'orario di servizio svolto dai partecipanti al progetto, al fine del rispetto delle previsioni di cui all'art. 70-ter del CCNL.



## Contratto Collettivo Integrativo sui Criteri di ripartizione del Fondo concernente gli incentivi per la riscossione del gettito IMU-TARI

### Art. 1 Incentivo per l'attività di riscossione IMU-TARI

L'art. 7, comma 4, lettera g) del C.C.N.L. 2019-2021, in applicazione dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018, prevede la possibilità di incentivazione dell'attività di riscossione del gettito IMU-TARI, laddove il servizio di accertamento non sia affidato in concessione.

### Art. 2 Fondo di incentivazione

Il fondo di incentivazione per la riscossione del gettito IMU (la TARI infatti attualmente è gestita da un concessionario) è costituito da una somma pari al 5% delle riscossioni a titolo di imposta, sanzioni ed interessi, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento e nelle modalità previste dal Regolamento.

### Art. 3 Individuazione dei dipendenti interessati dall'incentivo

Gli incentivi di cui al presente accordo sono assegnati a tutti i dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata superiore o uguale a sei mesi e che partecipano agli obiettivi, diretti e/o trasversali assegnati al Settore Tributi e Riscossione,

Sono compresi i dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di E.Q.O. o E.Q.A.P.

### Art. 4 Ripartizione dell'incentivo

L'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al presente accordo, corrisposto anche da diverse amministrazioni, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, in coerenza con la normativa specifica, non può superare in ciascuna annualità (secondo il principio di competenza e non di cassa) l'importo corrispondente al 15 per cento della retribuzione tabellare lorda prevista dal C.C.N.L. vigente nell'anno di riferimento dell'incentivo per la posizione economica ricoperta dal dipendente e, in ogni caso, i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa vigente in materia e alle sue successive modifiche ed integrazioni. L'eventuale quota eccedente non potrà essere corrisposta e costituirà economia.

La suddivisione dell'importo complessivo del fondo di incentivazione da erogare va rapportata all'effettivo apporto ed alla responsabilità oggettivamente sostenuta da ciascun operatore impiegato nell'attività oltre che alla professionalità ed al contributo al raggiungimento degli obiettivi di performance.

Le somme da ripartire sono determinate ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) del Regolamento sugli incentivi per la gestione delle entrate approvato con la deliberazione della giunta comunale, come modificato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 704 del 12/12/2023. La quota destinata al personale dipendente dell'unità operativa complessa "gestione entrate" del Settore Risorse Finanziarie e dell'unità operativa semplice "servizi catastali" del Settore Urbanistica e Servizi Catastali, viene ripartita dai rispettivi dirigenti di settore come indicato al successivo punto 2).

### 1) RIPARTIZIONE FONDO IN BASE AD EFFETTIVO APPORTO E RESPONSABILITA'

Per tenere conto dell'effettivo apporto e della responsabilità oggettivamente sostenuta da ciascun operatore del Settore Tributi e Riscossione si effettua una prima suddivisione del fondo in quattro distinte parti (una per i dipendenti dell'Area degli Operatori e Area degli Operatori esperti, una per i dipendenti, dell'Area degli Istruttori, una per i dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ed una per i dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di E.Q.O. o E.Q.A.P.



A ciascuna delle Aree di inquadramento viene correlato il coefficiente di seguito indicato:

- Area degli Operatori e Area degli Operatori esperti: 3
- Area degli Istruttori: 3,5;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: 4,5;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di E.Q.O. o E.Q.A.P.: 5,5

Nel caso di dipendenti part time e a tempo determinato il coefficiente viene parametrato al tempo lavoro; pertanto se ad un dipendente dell'area degli Istruttori a tempo pieno corrisponde il coefficiente 3,5, ad un operatore part time a 30 ore {equivalente all'83,33%} corrisponderà il coefficiente 2,91. Nel caso invece dei lavoratori a tempo determinato la proporzione si effettua in base ai mesi lavorati. Moltiplicando il coefficiente per il numero dei dipendenti di ciascuna area (inclusa quella delle E.Q.O. o E.Q.A.P.) tra i quali deve essere ripartito il fondo, si ottiene il coefficiente complessivo per area; sommando il totale per area si ottiene il coefficiente collettivo.

Il fondo da distribuire viene diviso per il coefficiente collettivo ed il coefficiente così ricavato viene moltiplicato, gruppo per gruppo, per il numero di dipendenti appartenenti al gruppo e per il relativo coefficiente per area.

## 2) RIPARTIZIONE DEL FONDO IN BASE AL CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SETTORE.

La ripartizione delle somme di ciascun gruppo tra gli appartenenti al medesimo gruppo avviene in misura proporzionale alla valutazione globale attribuita al dipendente nell'ambito del sistema di valutazione della performance secondo il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di valutazione e di prestazione temporale prestata.

La somma da distribuire a ciascun gruppo viene suddivisa per il totale della valutazione globale espressa in punti individuando il valore per punto; tale valore viene poi moltiplicato per il punteggio della valutazione di ciascun dipendente,

Si applicano le decurtazioni previste in caso di assenza dal contratto collettivo integrativo vigente per la performance organizzativa.

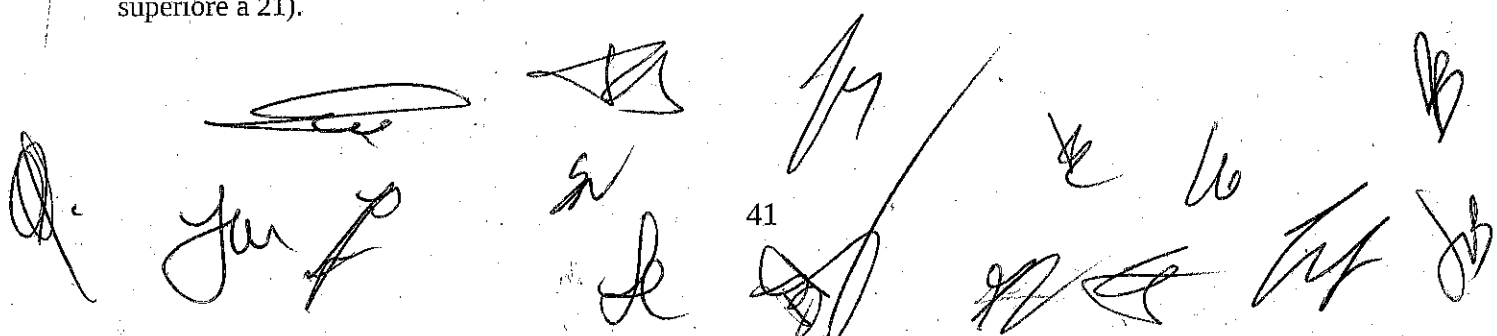
Le quote non ripartite per effetto di decurtazioni in caso di assenza ed il proporzionamento al tempo lavorato dei dipendenti part time restano nella disponibilità del dirigente del Settore Tributi e Riscossione che le utilizzerà per incrementare le quote riconosciute alle 10 valutazioni globali, nell'ambito del sistema di valutazione della performance individuale, più elevate.

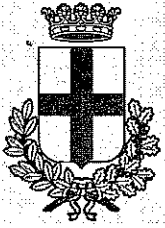
### Art. 5 Liquidazione dell'incentivo

La liquidazione dei compensi avverrà a seguito della verifica dei risultati raggiunti e validati nell'ambito della Relazione sulla Performance.

L'incentivo 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).

41





*Comune di Padova*

*All. 4*

**Incentivo per mesi notificatori**  
**art. 14 C.C.N.L. 01/04/1999, art. 38 e 39 C.C.N.L. 14/09/2000**

**Esempio di applicazione**

Entrate relative all'anno N1: € 619,75

Entrate relative all'anno N2: € 1.549,37

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

Primo dipendente: in servizio nell'anno N1 per 12 mesi, con nessun giorno di assenza,  
in servizio nell'anno N2 per 12 mesi, con 13 giorni di assenza:

coefficiente I-N1:  $1 * 1 = 1$

coefficiente I-N2:  $1 * 1 = 1$

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-N1:  $1 * 1 = 1$

coefficiente II.-N2:  $(10/12) * 0,50 = 0,42$

Calcolo quote individuali:

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

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

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

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



Comune di Padova

All. 5

**“Macro-raggruppamenti” di cui all’art. 22  
“A” Amministrativi/Professionali, “T” Tecnici e “O” Operai**

| Gruppo |                              |
|--------|------------------------------|
| A      | Amministrativi/Professionali |
| T      | Tecnici                      |
| O      | Operai                       |

| Gruppo | Profilo   |
|--------|---|
| A      | Assistente Sociale                                |
| A      | Avvocato  |
| A      | Bibliotecario                                     |
| A      | Collaboratore Amministrativo-Contabile            |
| A      | Collaboratore di Biblioteca                       |
| A      | Collaboratore Informatico                         |
| A      | Collaboratore Messo Comunale                      |
| A      | Conservatore Museale                              |
| A      | Dietista  |
| A      | Fotografo   |
| A      | Funzionario Amministrativo                        |
| A      | Funzionario Archivista                            |
| A      | Funzionario Attività di Informazione e Comunicaz. |
| A      | Funzionario Bibliotecario                         |
| A      | Funzionario Contabile                             |
| A      | Funzionario Culturale                             |
| A      | Funzionario Informatico                           |
| A      | Funzionario Operativo-Gestionale                  |
| A      | Funzionario Pedagogico                            |
| A      | Funzionario Politiche Giovanili                   |
| A      | Funzionario Progetti Comunitari                   |
| A      | Funzionario Salute E Sicurezza                    |
| A      | Funzionario Servizi Sportivi                      |
| A      | Funzionario Statistico                            |
| A      | Grafico   |
| A      | Istruttore amministrativo-contabile               |
| A      | Istruttore Archivista                             |
| A      | Istruttore Attività di Informazione e Comunicaz.  |
| A      | Istruttore Culturale                              |

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a circled number 43.]*

| Gruppo | Profilo                   |
|--------|---------------------------|
| A      | Istruttore Informatico    |
| A      | Operatore Municipale      |
| A      | Restauratore              |
| A      | Restauratore (ex B)       |
| A      | Telefonista Specializzato |

| Gruppo | Profilo                        |
|--------|--------------------------------|
| T      | Collaboratore Tecnico          |
| T      | Funzionario Forestale          |
| T      | Funzionario Tecnico            |
| T      | Funzionario Tecnico Ambientale |
| T      | Istruttore Agrotecnico         |
| T      | Istruttore Tecnico             |

| Gruppo | Profilo     |
|--------|-------------|
| O      | Giardiniere |
| O      | Operaio     |

## Criteri generali per l'attivazione del "Progetto Bike to Work dei dipendenti del Comune di Padova"

### Art. 1 Premesse

In esecuzione del Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) del Comune di Padova adottato con deliberazione di G.C. n. 631 del 19/11/2021 nonché dell'accordo sindacale del 30/12/2021 relativo al CCI triennio 2021-2023 (art. 18 Welfare Integrativo – art. 72 CCNL 21/05/2018) viene avviata l'iniziativa "Bike to Work dei dipendenti del Comune di Padova".

L'iniziativa ha carattere sperimentale fino ad esaurimento della disponibilità finanziaria fissata in € 45.387,00 nel C.C.I. del 30/12/2021.

### Art. 2 Finalità e oggetto

L'iniziativa è finalizzata ad incentivare lo shift modale dei dipendenti verso alternative di trasporto sostenibili limitando, come conseguenza, l'uso del mezzo privato a motore a favore di modalità di trasporto orientate alla salvaguardia dell'ambiente ed al miglioramento della salute, della sicurezza e del benessere della popolazione, allo sviluppo economico del territorio comunale e alla promozione della mobilità ciclabile.

Il dipendente, in questo modo, viene coinvolto a livello locale nella promozione di "buone pratiche" a salvaguardia dell'ambiente, della salute e della fruibilità del territorio.

L'iniziativa consente, attraverso il monitoraggio degli spostamenti, di ottenere un "Buono Mobilità" (0,20 €/Km con un massimo di € 50,00 mensili) ai dipendenti che utilizzano la bicicletta muscolare o a pedalata assistita nei tragitti casa-lavoro e viceversa.

### Art. 3 Requisiti di partecipazione all'iniziativa

Per partecipare all'iniziativa i dipendenti dovranno:

- a) disporre di un dispositivo tipo smartphone o altro con modulo GPS integrato in grado di registrare gli spostamenti e di produrre un file dei tracciati percorsi in formato "gpx";
- b) disporre di un veicolo (bicicletta) dotato di tutte le caratteristiche e dotazioni prescritte dalle norme vigenti e in buono stato di manutenzione;
- c) utilizzare una apposita applicazione (per la registrazione del tragitto casa/lavoro) all'inizio di ciascun viaggio che intende registrare ai fini della maturazione del buono mobilità e disattivarla al termine dello stesso;
- e) inviare con cadenza massima mensile i file gpx. con i tracciati dei percorsi casa-lavoro effettuati.

### Art. 4 Modalità computo tragitto casa-lavoro

Per tragitto casa-lavoro si intende uno spostamento che ha come origine e come destinazione uno dei luoghi definiti dal dipendente in fase di autenticazione come "abitazione" o "sede di lavoro" e viceversa (nei giorni in smart working non viene riconosciuta la possibilità di aderire al progetto).

Nel caso di spostamenti casa-lavoro che prevedono l'interscambio con mezzi diversi dalla bicicletta (viaggi intermodali, per esempio con autobus, treno o automobile più bicicletta) verranno computati ai fini dell'erogazione del buono mobilità solamente le porzioni del tragitto effettuate in bicicletta.

Nel caso in cui durante il tragitto vengano effettuate delle soste intermedie o delle deviazioni che superano di 250 metri rispetto al percorso standard preimpostato nell'applicazione, verranno computati ai fini del calcolo del buono mobilità solo i km derivanti dal percorso standard (es. Percorso standard 3 km, percorso con deviazioni 5 km, si computano 3 km).

Gli spostamenti registrati e trasmessi saranno incrociati con i dati relativi alla presenza/assenza sul luogo di lavoro del dipendente relativamente al giorno e all'orario di timbratura in ingresso e uscita.

Verranno considerati validi i percorsi che tra l'orario di disattivazione della applicazione e l'orario di timbratura in ingresso non superano la mezz'ora successiva alla disattivazione e quelli che tra l'orario di timbratura in uscita e l'attivazione dell'applicazione non superano la mezz'ora successiva all'attivazione (es.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'P. L.', 'S. N.', and others, some with a small '45' written above them.

Disattivazione applicazione ore 7:45 timbratura in ingresso ore 8:20 il percorso non sarà ritenuto valido, timbratura in uscita ore 14:00 attivazione applicazione ore 14:10 il percorso sarà ritenuto valido ai fini del computo dei chilometri concorrenti al buono mobilità).

#### **Art. 5 Buono mobilità**

Il buono mobilità maturato verrà accreditato trimestralmente nella busta paga del dipendente a partire dal quinto mese di attivazione dell'iniziativa e, successivamente, dopo il secondo mese dalla chiusura del trimestre.

#### **Art. 6 Trattamento dei dati personali e controllo a distanza dei dipendenti**

Il Comune di Padova, in qualità di Titolare del trattamento, tratterà i dati personali dei dipendenti che prenderanno volontariamente parte alla iniziativa Bike to Work nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, nonché integrità e riservatezza di cui all'art. 5 par. 1 del GDPR.

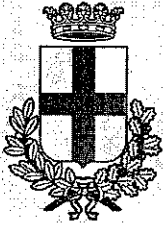
In relazione al divieto di controllo a distanza dei dipendenti di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, le parti si danno atto che per l'attivazione di tale Progetto:

a) ai files caricati dal dipendente ed elaborati dalla Ditta esterna (incaricata per la progettazione, implementazione e gestione del sistema di rilevamento degli spostamenti dei dipendenti aderenti all'iniziativa) sarà associato unicamente l'identificativo pseudo-anonimizzato del dipendente, al fine di minimizzare il rischio di associazione dei dati stessi con l'utente.

b) l'elaborazione dei dati predisposta dalla Ditta verrà trasmessa mensilmente al Comune di Padova per la verifica (anche a campione) della correttezza e corrispondenza dei km percorsi, per l'incrocio dei dati con le timbrature in ingresso/uscita e con le presenze/assenze e per l'erogazione del buono mobilità.

c) i tracciati dei percorsi dei dipendenti, dopo essere stati opportunamente anonimizzati dalla Ditta verranno trasmessi, in forma non collegata all'identificativo dell'utente, al Settore Mobilità per finalità di elaborazione statistica ed ottimizzazione degli spostamenti, nell'ambito delle attività del Mobility Management nonché quale supporto nelle scelte per incrementare la rete dei percorsi ciclabili urbani o prevedere altri interventi volti al miglioramento delle condizioni di mobilità degli utenti e per calcolare il beneficio in termini ambientali dell'utilizzo della bici come risparmio di CO2 immessa nell'aria.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately 10-12 distinct marks, including what appear to be full names and initials, some with a vertical line extending upwards. A small number '46' is visible near the center of these marks.



## Progressioni Economiche all'interno delle Aree - triennio 2023-2025

Si premette che:

- ai sensi dell'art. 14 comma 3 del C.C.N.L. "la progressione economica di cui al presente articolo (...) è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b)" e pertanto alla presente Progressione Economica si applica l'art. 14 sulla progressione all'interno delle aree;
- il nuovo sistema di classificazione del personale prevede una articolazione in 4 aree di inquadramento;
- ai fini economici tutto il personale è stato automaticamente collocato nel primo livello tabellare della rispettiva area, pur conservando a titolo di assegno personale il trattamento economico della categoria economica conseguita con le precedenti Progressioni EO in virtù dei precedenti C.C.N.L.;

Inoltre si ricorda che il nuovo C.C.N.L.:

- nella Sezione personale educativo e scolastico, all'art. 92 stabilisce che "Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350";
- nella Sezione per la Polizia Locale, all'art. 96 stabilisce che "Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto";
- nella "Sezione del personale iscritto ad ordini o albi professionali", all'art. 102 prevede che "Per il personale di cui alla presente Sezione, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa";

### Art. 1 - Requisiti di partecipazione

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della Progressione economica all'interno delle aree tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente aventi i seguenti requisiti:

- a) Essere dipendente a tempo indeterminato di questo Ente alla data del 01/01 dell'anno della Progressione da almeno 6 mesi (es. in caso di P.E.O. al 01/01/2023, rapporto avente decorrenza precedente o pari al 01/07/2022), anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti; anche con rapporti lavorativi diversi nella medesima area/categoria giuridica;
- b) Non avere beneficiato alla data del 01/01 dell'anno della Progressione di alcuna progressione economica nei precedenti 2 anni (es. in caso di P.E.O. al 01/01/2023, assunzione o ultima progressione e.o. in data precedente o pari al 01/01/2021).

Al fine del computo di tali 2 anni nei quali i dipendenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica vengono conteggiati i periodi:

*[Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a checkmark.]*

- a tempo indeterminato nel Comune di Padova o in altri Enti;  
- a tempo determinato nel Comune di Padova o in altri Enti, con attribuzioni nel medesimo profilo e categoria/area di inquadramento (come da tabella A dei Profili equivalenti in calce al presente Allegato). Per i profili in corso precedentemente all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal C.C.N.L. 16/11/2022 si applica la tabella "di conversione" allegata alla D.G.C. n. 117 del 21/03/2023;

c) Assenza, nel biennio precedente (es. per P.E.O. al 01/01/2023, biennio 2021-2022), di provvedimenti disciplinari di irrogazione di sanzioni superiori alla multa.

Laddove, alla data fissata come termine per la presentazione dell'eventuale documentazione integrativa (che sarà fissata con circolare del Sett. R.U. e O.) siano in corso procedimenti disciplinari, anche sospesi, in qualsiasi data avviati (es. per P.E.O. al 01/01/2023, anche successivamente al 31/12/2022) per condotte poste in essere in data precedente all'01/01 dell'anno della Progressione, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento disciplinare viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

d) essere in possesso di almeno 18 mesi di servizio nell'arco del biennio precedente all'01/01 dell'anno della Progressione (es. per P.E.O. al 01/01/2023, biennio 2021-2022).

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)
- aspettativa per motivi familiari e personali art. 39 C.C.N.L. 21.5.2018
- aspettativa/permessi per attività di volontariato e vigile del fuoco art. 39 D.Lgs. 1/2018 e art. 9 D. Lgs. 139/2006
- aspettativa non retribuita per gravi motivi familiari e personali art. 4 c. 2 della L. n. 53/2000,
- congedo per permanenza all'estero per adozione
- malattia non retribuita art. 48 C.C.N.L. 16.11.2022
- assenze per mancanza di green pass art. 9-quinquies del D.L. 52/2021, per personale scolastico l'art. 9-ter.1 del D.L. 52/2021
- assenze per mancanza di vaccinazione art. 2 D.L. 26/11/2021 n. 172 per Polizia Locale e servizi scolastici
- assenze per mancanza di vaccinazione D.L. 7/1/2022 n. 1 ultracinquantenni
- aspettativa per incarico ricercatori a tempo determinato art. 24 L. 240/2010
- assenze ingiustificate
- assenze per sanzioni disciplinari di sospensione dal servizio.

2. L'ammissione alla procedura avviene d'ufficio, sulla base:

- dei dati relativi alla permanenza nella posizione economica a tempo indeterminato e determinato nel medesimo profilo od equivalente presso questo Ente;
- dei dati già acquisiti per il tramite del Portale P.E.O., su caricamento dei dipendenti e successive verifiche d'ufficio, in occasione delle precedenti P.E.O. relative agli anni dal 2019 e successivi.



**Al fine del computo di eventuali ulteriori** (rispetto a quelli che saranno indicati nel portale P.E.O.) **periodi di lavoro** nella medesima posizione economica/differenziale stipendiale rivestita al 01/01 dell'anno della Progressione svolti presso altre Amministrazioni, **i dipendenti interessati dovranno comunicare** (mediante caricamento dei dati nel Portale P.E.O. che sarà messo a disposizione nella intranet aziendale/Area Risorse Umane, nei termini indicati nelle circolari che saranno emanate dal Settore Risorse Umane e Organizzazione):

- i periodi a tempo indeterminato nella medesima posizione economica/differenziale stipendiale;
- i periodi a tempo determinato svolti nella medesima posizione economica/differenziale stipendiale **specificando il profilo rivestito** (saranno presi in considerazione solo i periodi con attribuzioni del medesimo profilo o equivalente);
- le ulteriori informazioni per la verifica del possesso dei requisiti di cui ai precedenti punti c) e d) del presente articolo.

La mancata comunicazione di tali dati, nei termini congrui che saranno indicati, prevede l'impossibilità di prenderli in considerazione ai fini alla partecipazione alla Progressione economica all'interno delle aree.

## Art. 2 - Criteri per l'attribuzione dei punteggi

1. 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

I. 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 (es. per P.E.O. al 01/01/2023, triennio 2020-2021-2022)

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.

II. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità del triennio si farà riferimento, nella serie di dati trasformati, al valore medio delle ultime valutazioni (trasformate) disponibili in ordine cronologico.

49

In caso di mancanza di valutazione nel triennio di riferimento 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 di dipendenti neoassunti 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  |
|------------|--------|
| 45         | -2,043 |
| 54         | -1,007 |
| 55         | -0,892 |
| 58         | -0,547 |
| 61         | -0,201 |
| 63         | 0,029  |
| 65         | 0,259  |
| 65         | 0,259  |
| 69         | 0,719  |
| 72         | 1,065  |
| 71         | 0,950  |
| 75         | 1,410  |

| Anno dopo | trasf  |
|-----------|--------|
| 45        | -1,955 |
| 54        | -0,920 |
| 55        | -0,805 |
| 58        | -0,460 |
| 61        | -0,115 |
| 63        | 0,115  |
| 65        | 0,345  |
| 65        | 0,345  |
| 69        | 0,805  |
| 72        | 1,150  |
| inaccante | 0,950  |
| 75        | 1,495  |

|               |              |
|---------------|--------------|
| media         | 62,75        |
| Dev. Standard | 8,6877656925 |

|               |              |
|---------------|--------------|
| media         | 62           |
| Dev. Standard | 8,6948260477 |

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

Viene valorizzata l'esperienza acquisita negli anni di servizio, dalla data di ultima progressione economica orizzontale effettuata in base al previgente sistema di classificazione,

- a tempo indeterminato o determinato nel Comune di Padova, con attribuzioni nel medesimo profilo od equivalente, come da tabella A dei "Profili equivalenti" in calce al presente allegato.  
Per i profili in corso precedentemente all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal C.C.N.L. 16/11/2022 si applica la tabella "di conversione" allegata alla D.G.C. n. 117 del 21/03/2023. Per i casi particolari conseguenti a modifiche d'ufficio dei profili, con apposito provvedimento, senza che ciò abbia comportato una modifica delle mansioni svolte per il personale l'equiparazione sarà effettuata a cura dell'ufficio istruttore.
- a tempo indeterminato o determinato presso altri Enti anche di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo (non essendo possibile conoscere i profili adottati da altre Amministrazioni, la corrispondenza tra i profili sarà valutata in analogia con quanto stabilito nella tabella A di cui al punto precedente);

caratterizzata 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 progressa.

In caso di assenza di valutazione, saranno conteggiati anche i periodi a tempo indeterminato/determinato nel medesimo profilo per i quali il dipendente abbia percepito un premio per performance organizzativa o individuale.

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.

### C) TITOLI DI STUDIO: peso punti 5/100

Sono presi in considerazione i seguenti titoli (aventi valore legale, rilasciati da Scuole di ogni ordine e grado, Università Statali e Istituzioni autorizzate e accreditate dal MIUR), particolarmente rilevanti in termini di impegno, superiori a quelli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria di inquadramento:

50

- a) Diploma di qualifica professionale: punti 1
- b) Titolo di istruzione secondaria superiore: punti 1,5
- c) Diploma universitario o Laurea breve o triennale: punti 2,5
- d) Corsi di perfezionamento post lauream, ai sensi del D.P.R. 162/1982 e/o della Legge 341/1990: punti 1,20
- e) Master universitario di I livello di durata pari ad almeno un anno accademico e/o di almeno 60 CFU: punti 2
- f) Diploma di laurea v.o., o laurea magistrale, o laurea specialistica, o laurea specialistica a ciclo continuo: punti 3,5
- g) Master universitario di II 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 e Organizzazione 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 predisposizione delle graduatorie definitive (entro la data che sarà indicata nella circolare del Settore Risorse Umane e Organizzazione).

In caso di presenza di più titoli viene valutato quello cui corrisponde il punteggio più elevato, pertanto non è valutata seconda laurea o secondo Master. 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. a decorrere dal 01/01/2019 saranno valutati solo i titoli di studio conseguiti successivamente alla data di attribuzione della Progressione E.O. conseguita.

Sono invece valutati ex novo, i Corsi di perfezionamento post lauream, ai sensi del D.P.R. 162/1982 e/o della Legge 341/1990, di cui alla lett. d) che non sono stati oggetto di valutazione nelle precedenti Progressioni dal 2019, in quanto di durata inferiore ad un anno e nel caso in cui nelle precedenti progressioni al dipendente non sia stato valutato altro titolo, tenuto conto dei limiti previsti dalle precedenti discipline.

#### **Art. 2-bis - Criteri per l'attribuzione dei punteggi per le Progressioni Economiche Orizzontali al 01/01/2025**

Limitatamente alle Progressioni E.O. al 01/01/2025:

- ◆ i CRITERI A), B), C) di cui al precedente art. 2 vengono riparametrati, come di seguito stabilito (ad invarianza di quant'altro disciplinato):

A) RISULTANZE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE: peso punti 58/100  
Pertanto il punteggio relativo a tale criterio viene riparametrato su 58 punti.

B) ESPERIENZA ACQUISITA NELL'AMBITO PROFESSIONALE: peso punti 34/100  
Pertanto il valore di un punto  $x = 34$  punti/esperienza acquisita più elevata nell'ente, calcolata in anni/mesi.

C) TITOLI DI STUDIO: peso punti 4/100

Relativamente a tale criterio il punteggio attribuito ai “Master universitario di secondo livello, o diplomi di specializzazione o titolo di dottore di ricerca” viene ridefinito a punti 4.

◆ si aggiunge ai predetti parametri il seguente criterio D):

D) **COMPETENZE ACQUISITE ANCHE ATTRAVERSO PERCORSI FORMATIVI** punti 4/100

Sono valorizzate le competenze digitali per la P.A. certificate attraverso la piattaforma Syllabus del Dipartimento per la Funzione Pubblica. Il Syllabus individua 11 competenze digitali che sono oggetto dei percorsi formativi proposti al personale dipendente.

Ogni percorso formativo inizia con un test iniziale di verifica delle competenze digitali per misurare il livello di padronanza della materia (nessuna competenza, base, intermedio, avanzato).

Sulla base degli esiti del test, la piattaforma propone al dipendente i moduli formativi per colmare l'eventuale gap di conoscenza e per migliorare le competenze.

A conclusione di ciascun corso la piattaforma propone un test finale per la verifica degli apprendimenti, con certificazione del conseguimento del livello raggiunto.

I corsi potranno essere svolti sia in orario di servizio che al di fuori, mentre i test iniziali e finali dovranno essere svolti secondo le modalità operative diramate dal Settore Risorse Umane e Organizzazione.

Per il personale di ciascuna area/profilo viene valorizzato il livello delle competenze digitali possedute od acquisite, come certificate dalla piattaforma (pertanto saranno considerate sia le competenze dimostrate con il solo svolgimento del test iniziale di verifica, sia quelle acquisite attraverso il percorso di formazione), secondo quanto illustrato nella seguente **tabella**:

| Area di competenza   | O                           |                                | OE non amministrativi       |                                | OE amministrativi           |                                | I                           |                                | F                           |                                |
|--|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
|  | Livello richiesto dal ruolo | Livello massimo valorizzazione | Livello richiesto dal ruolo | Livello massimo valorizzazione | Livello richiesto dal ruolo | Livello massimo valorizzazione | Livello richiesto dal ruolo | Livello massimo valorizzazione | Livello richiesto dal ruolo | Livello massimo valorizzazione |
| Gestire dati, informazioni e contenuti digitali                  | ---                         | B                              | ---                         | B                              | B                           | I                              | B                           | A                              | I                           | A                              |
| Produrre, valutare e gestire documenti informatici               | ---                         | ---                            | ---                         | B                              | B                           | I                              | B                           | A                              | I                           | A                              |
| Conoscere gli Open Data  | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | I                              |
| Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione        | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | B                              | B                           | I                              | B                           | A                              |
| Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA      | ---                         | ---                            | ---                         | B                              | ---                         | B                              | B                           | I                              | B                           | A                              |
| Proteggere i dispositivi   | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | B                              | B                           | I                              | B                           | I                              |
| Proteggere i dati personali e la privacy                         | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | B                              | B                           | I                              | B                           | I                              |
| Conoscere l'identità digitale                                    | ---                         | B                              | ---                         | B                              | B                           | I                              | B                           | I                              | I                           | A                              |
| Erogare servizi on-line  | ---                         | ---                            | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | I                              | ---                         | I                              |
| Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale            | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | I                              | B                           | A                              |
| Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | B                              | ---                         | I                              |

Il Syllabus per ciascuna area di competenza prevede i seguenti differenti livelli di padronanza:

N= Livello NESSUNA COMPETENZA

B= Livello BASE

I= Livello INTERMEDIO

A= Livello AVANZATO

Il personale dell'Ente viene suddiviso in 5 gruppi:

O=Area degli Operatori

OE=Area degli Operatori Esperti con profilo non amministrativo

OE=Area degli Operatori Esperti con profilo amministrativo ed equivalente, come da tabella allegato sub A

I=Area degli Istruttori

F=Area dei Funzionari e dell'EQ

Per ogni gruppo di personale vengono definiti relativamente a ciascuna area di competenza:

- un "livello richiesto dal ruolo", che è il livello minimo per svolgere il ruolo ricoperto. Pertanto, al dipendente che raggiunge tale livello (e gli eventuali livelli inferiori) non viene quindi attribuito alcun punteggio.

- un "livello massimo di valorizzazione", che è il livello massimo ritenuto valorizzabile in relazione al ruolo ricoperto. Pertanto non viene attribuito punteggio in caso di raggiungimento di livelli di padronanza superiori. Si precisa che qualora sulla base del test iniziale risulti che il dipendente sia già in possesso del livello massimo di valorizzazione, gli saranno attribuiti tutti i punteggi previsti per il ruolo sino al livello massimo di valorizzazione indicato nella tabella.

Ad ogni livello superiore al "livello richiesto dal ruolo" e sino al "livello massimo di valorizzazione" viene attribuito un punteggio, come segue:

|  |            |
|--|------------|
| O=Area degli Operatori   | Punti 0,5  |
| OE=Area degli Operatori Esperti con profilo non amministrativo | Punti 0,4  |
| OE=Area degli Operatori Esperti con profilo amministrativo     | Punti 0,4  |
| I=Area degli Istruttori  | Punti 0,3  |
| F=Area dei Funzionari e dell'EQ                                | Punti 0,25 |

La somma di tali punteggi non può superare il punteggio complessivo di 4 punti.

Dopo il conseguimento di una Progressione in base al presente C.C.I. saranno valutati solo i corsi Syllabus conclusi successivamente alla data di decorrenza della Progressione E.O. acquisita.

Sono, altresì, valorizzate le competenze acquisite attraverso corsi universitari di Alta Formazione, in materia attinente al profilo professionale ricoperto (su valutazione dell'Ufficio Istruttore), con un punteggio di punti 0,5 per corso, fino ad un massimo di punti 1,5, fatto salvo il punteggio complessivo di 4 punti riferito al presente criterio.

Dopo il conseguimento di una Progressione in base al presente C.C.I. saranno valutati solo i corsi di Alta Formazione conclusi successivamente alla data di decorrenza della Progressione E.O. acquisita.

#### E) BONUS - PUNTEGGIO AGGIUNTIVO DEL 3%

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto dalla somma dei 4 punteggi precedenti.

#### 2. ONERI A CARICO AI DIPENDENTI

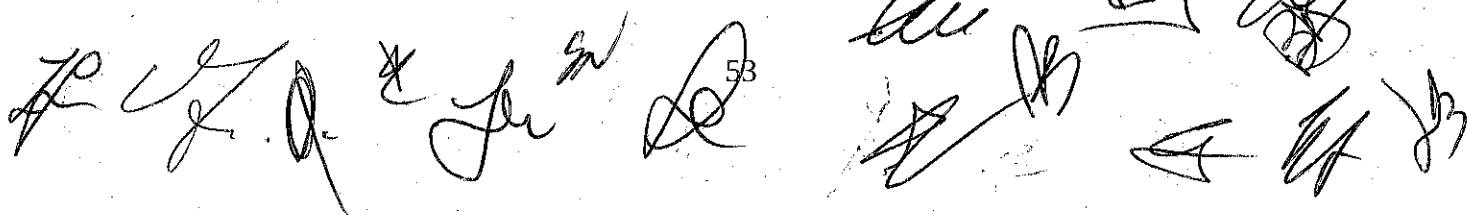
Al fine della valutazione dei criteri di cui al presente articolo, sarà **onere dei dipendenti interessati comunicare** (mediante caricamento dei dati nel Portale P.E.O. che sarà messo a disposizione nella intranet aziendale/Area Risorse Umane, nei termini indicati nelle circolari che saranno emanate dal Settore Risorse Umane e Organizzazione) gli eventuali dati ulteriori a quelli caricati e visualizzabili nel Portale P.E.O..

La mancata integrazione nei congrui termini indicati in circolare sarà considerata accettazione dei dati presenti nel Portale P.E.O..

#### 3. 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.

### 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 su una scala differente da quella adottata da questo Ente 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. 2, comma 1 criterio A II cpv.

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./E.Q. 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 **percentuali stabilite nell'accordo annuale**, parte economica, 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 annualmente.

Sono previste le seguenti graduatorie:

|   | Area  | Differenziale |
|---|---|---------------|
| 1 | Operatori   | € 550         |
| 2 | Operatori esperti   | € 650         |
| 3 | Istruttori (esclusi dipendenti di cui al punto successivo)                  | € 750 (*)     |
| 4 | Istruttori con profilo di Educatore asilo nido e Insegnante scuola infanzia | € 1.100       |
| 5 | Funzionari e dell'EQ  | € 1.600 (*)   |
| 6 | Funzionari e dell'EQ con incarico di Elevata Qualificazione                 | € 1.600 (*)   |

(\*) Per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata rispettivamente di Euro 150 e di Euro 200, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Tale incremento è previsto per il personale dell'Area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q.:

- con i seguenti profili per i quali all'assunzione viene richiesta l'iscrizione all'Albo: Avvocato, Assistente sociale, Dietista, Funzionario salute e sicurezza;
- altro personale per il quale sia richiesta l'iscrizione ad ordini e albi professionali per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, su attestazione del relativo dirigente e previa esibizione di evidenze oggettive riferite al periodo precedente alla data a cui si riferisce la Progressione.

Per ogni nominativo in elenco, verrà indicata la spesa teorica annua (differenziale stipendiale) per il riconoscimento della progressione nell'anno di riferimento, come previsto alla tabella A del C.C.N.L. 16/11/2022.

La progressione economica all'interno dell'area viene riconosciuta al personale meglio collocato per ciascuna graduatoria.

Nell'ambito della presente selezione annuale, il budget a disposizione viene integralmente utilizzato, pertanto, in caso di eventuali economie derivanti dal conseguimento della P.E.O. da parte di personale con rapporto di lavoro a part-time o la cui cessazione – per collocamento a riposo – sia avvenuta nel corso dell'anno di riferimento, le economie saranno redistribuite nella medesima percentuale in tutte le graduatorie.

Viene comunque fatto salvo il principio della selettività, pertanto la percentuale complessiva di coloro che conseguiranno la Progressione (rispetto ai dipendenti aventi i requisiti per partecipare) non può essere superiore al 49%.

**Tabella A Profili equivalenti**

| NUOVO INQUADRAMENTO |                               |  |                |                                    |
|---------------------|-------------------------------|--|----------------|------------------------------------|
| AREA                | RAGGRUPPAMENTO PER COMPETENZE | DENOMINAZIONE PROFILI                  | TIPO PROFILO   | PROFILI EQUIVALENTI AI FINI P.E.O. |
| Operatori           | SERVIZI AUSILIARI             | ADDETTO AI SERVIZI                     | Ad esaurimento | EQUIV                              |
| Operatori           | SERVIZI AUSILIARI             | OPERATORE MUNICIPALE                   | Permanente     |                                    |
| Operatori Esperti   | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE | Permanente     | EQUIV                              |
| Operatori Esperti   | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | COLLABORATORE MESSO COMUNALE           | Permanente     |                                    |
| Operatori Esperti   | INFORMATICA                   | COLLABORATORE INFORMATICO              | Ad esaurimento |                                    |
| Operatori Esperti   | COMUNICAZIONE                 | FOTOGRAFO                              | permanente     | EQUIV                              |
| Operatori Esperti   | CULTURALE                     | COLLABORATORE DI BIBLIOTECA            | permanente     |                                    |
| Operatori Esperti   | CULTURALE                     | COLLABORATORE MUSEALE                  | permanente     |                                    |
| Operatori Esperti   | SERVIZI AUSILIARI             | CUOCO                                  | Ad esaurimento |                                    |

| AREA                                     | RAGGRUPPAMENTO PER COMPETENZE | DENOMINAZIONE PROFILI                                | TIPO PROFILO   | PROFILI EQUIVALENTI AI FINI P.E.O. |
|--|-------------------------------|--|----------------|------------------------------------|
| Operatori Esperti                        | SERVIZI AUSILIARI             | GUARDIA GIURATA                                      | Ad esaurimento |                                    |
| Operatori Esperti                        | SERVIZI AUSILIARI             | TELEFONISTA SPECIALIZZATO                            | permanente     |                                    |
| Operatori Esperti                        | SERVIZI AUSILIARI             | OPERAIO  | permanente     | EQUIV                              |
| Operatori Esperti                        | SERVIZI AUSILIARI             | GIARDINIERE  | Permanente     |                                    |
| Operatori Esperti                        | TECNICO-PROGETTUALE           | COLLABORATORE TECNICO                                | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE                  | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | ISTRUTTORE ARCHIVISTA                                | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | ISTRUTTORE MESSO COMUNALE                            | permanente     | EQUIV                              |
| Istruttori                               | COMUNICAZIONE                 | ISTRUTTORE ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | CULTURALE                     | BIBLIOTECARIO  | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | CULTURALE                     | ISTRUTTORE CULTURALE                                 | ad esaurimento |                                    |
| Istruttori                               | INFORMATICA                   | ISTRUTTORE INFORMATICO                               | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | EDUC/SCOLAST/T.L.             | EDUCATORE ASILO NIDO                                 | ad esaurimento | EQUIV                              |
| Istruttori                               | EDUC/SCOLAST/T.L.             | INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA                           | ad esaurimento |                                    |
| Istruttori                               | SERVIZI AUSILIARI             | RESTAURATORE   | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | TECNICO-PROGETTUALE           | GRAFICO  | permanente     | EQUIV                              |
| Istruttori                               | TECNICO-PROGETTUALE           | ISTRUTTORE TECNICO                                   | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | TECNICO-PROGETTUALE           | ISTRUTTORE AGROTECNICO                               | permanente     |                                    |
| Istruttori                               | VIGILANZA E CUSTODIA          | ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE                         | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | STATISTICA                    | FUNZIONARIO STATISTICO                               | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | AVVOCATO   | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | FUNZIONARIO ARCHIVISTA                               | permanente     | EQUIV                              |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO                           | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | FUNZIONARIO CONTABILE                                | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | FUNZIONARIO OPERATIVO-GESTIONALE                     | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | AMM.VO/CONTABILE/GIURIDICA    | FUNZIONARIO PROGETTI COMUNITARI                      | permanente     |                                    |



| AREA                                     | RAGGRUPPAMENTO PER COMPETENZE | DENOMINAZIONE PROFILI  | TIPO PROFILO   | PROFILI EQUIVALENTI AI FINI P.E.O. |
|--|-------------------------------|--|----------------|------------------------------------|
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | COMUNICAZIONE                 | FUNZIONARIO ATTIVITA DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE               | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | CULTURALE                     | CONSERVATORE MUSEALE   | permanente     | EQUIV                              |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | CULTURALE                     | FUNZIONARIO CULTURALE  | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | CULTURALE                     | FUNZIONARIO BIBLIOTECARIO  | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | EDUC/SCOLASTI/T.L.            | EDUCATORE ASILO NIDO   | permanente     | EQUIV                              |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | EDUC/SCOLASTI/T.L.            | INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA   | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | EDUC/SCOLASTI/T.L.            | DIETISTA   | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | EDUC/SCOLASTI/T.L.            | FUNZIONARIO PEDAGOGICO   | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | EDUC/SCOLASTI/T.L.            | FUNZIONARIO POLITICHE GIOVANILI                                    | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | EDUC/SCOLASTI/T.L.            | FUNZIONARIO SERVIZI SPORTIVI                                       | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | INFORMATICA                   | FUNZIONARIO INFORMATICO  | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | SOCIO-ASSISTENZIALE           | ASSISTENTE SOCIALE   | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | TECNICO-PROGETTUALE           | FUNZIONARIO SALUTE E SICUREZZA                                     | permanente     | EQUIV                              |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | TECNICO-PROGETTUALE           | FUNZIONARIO TECNICO  | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | TECNICO-PROGETTUALE           | FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE                                     | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | TECNICO-PROGETTUALE           | FUNZIONARIO FORESTALE  | permanente     |                                    |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | VIGILANZA E CUSTODIA          | FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE                                      | permanente     | EQUIV                              |
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | VIGILANZA E CUSTODIA          | SPECIALISTA DI VIGILANZA<br>FUNZIONARIO AGGIUNTO DI POLIZIA LOCALE | ad esaurimento |                                    |

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature with '57' below it, and several other initials and signatures on the right.

## II PARTE ECONOMICA

### Art. 1 DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – Anno 2023

1. Per l'anno 2023 le risorse del Fondo delle risorse decentrate sono destinate come da allegata tabella, 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 C.C.I.:

| Voce contrattuale  | Anno 2023    |
|--|--------------|
| Indennità di comparto  | 873.000,00   |
| Indennità per tempo potenziato negli asili nido  | 90.000,00    |
| Indennità professionale per il personale insegnante  | 100.000,00   |
| Indennità ex art. 37 comma 4 C.C.N.L. 06/07/1996   | 26.000,00    |
| Differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dal 01.04.2023 (art. 79 c. 1-bis ccnl 2019-21) | 291.323,00   |
| Progressione economica orizzontale (compresa quota a carico bilancio)                              | 3.570.467,00 |
| Progressione economica orizzontale anno 2023   | 279.582,00   |
| Quote incentivo funzioni tecniche ex D.Lgs. 50/2016 dal 01/01/18                                   | 159.031,00   |
| Quote incentivo funzioni tecniche ex D.Lgs. 50/2016 ante 01/01/18                                  | 174.023,00   |
| Incentivo gestione entrate tributarie ex art. 1 c. 1091 L. 145/2018                                | 69.739,00    |
| Quote condono edilizio   | 38.638,00    |
| Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente a carico di terzi  | 96.910,00    |
| Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente spese compensate   | 112.758,00   |
| Compensi ISTAT   | 9.479,00     |
| Messi notificatori   | 1.142,00     |
| Entrate conto terzi  | 713,00       |
| Indennità di servizio esterno Corpo Polizia Locale   | 210.940,00   |
| Indennità attività disagiata A,B,C/condizioni di lavoro  | 28.000,00    |
| Indennità di rischio/condizioni di lavoro  | 97.000,00    |
| Maneggio valori/condizioni di lavoro   | 5.000,00     |
| Compenso specifiche responsabilità B,C,D art. 70 quinquies, comma                                  | 27.000,00    |
| Compenso specifiche responsabilità cat. D art. 70 quinquies, comma 1                               | 265.000,00   |
| Indennità di funzione Corpo Polizia Locale art. 56 sexies  |              |
| Reperibilità   | 140.000,00   |
| Indennità di turno   | 623.000,00   |
| Maggiorazione oraria   | 165.000,00   |
| Performance organizzativa  | 1.653.074,00 |

|   |               |
|---|---------------|
| 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:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente e Territorio € 6.662,00</li> <li>• Patrimonio e Partecipazioni € 1.481,00</li> </ul>  | 8.143,00      |
| Performance individuale finanziata dai risparmi da piani di razionalizzazione destinata a tutti i Settori   | 2.036,00      |
| Performance individuale personale segreteria OO.II. e Gabinetto Sindaco   | 29.088,00     |
| Progetti specifici in materia di legalità, sicurezza e qualità urbana   | 313.849,00    |
| Contributi dell'utenza per la fornitura a titolo oneroso di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari (art. 43, comma 4 L. 449/97):<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore SS.DD., Cimiteri e Quartieri – Servizio celebrazioni Matrimoni civili al di fuori dell'orario di lavoro (a decorrere dal 01/01/2023);</li> <li>• Settore Programmazione Controllo e Statistica – servizio di cessione e fornitura di dati statistici e pubblicazioni (a decorrere dal 01/01/2023).</li> </ul>  | 12.519,00     |
| Convenzioni con soggetti pubblici o privati (art. 43, comma 3 L.- 449/1997):<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore Servizi Sociali - Protocollo d'intesa per collaborazione tra il Comune di Padova – centro per l'affido e la solidarietà familiare e l'Unione Comuni del Sorbara per l'attività di accompagnamento e supporto a famiglie affidatarie residenti;</li> <li>• Settore Servizi Sociali - Protocollo d'intesa per collaborazione trail Comune di Padova – centro per l'affido e la solidarietà familiare ed altri enti pubblici per la gestione di progetti di affido etero-familiare;</li> <li>• Settori LL.PP., Patrimonio e Partecipazioni, Contratti, Appalti e Provveditorato - Convenzione per l'utilizzazione da parte della Società Fiera di Padova Immobiliare spa (ora Padova Hall spa) di dipendenti della Camera di Commercio di Padova e del Comune di Padova;</li> <li>• Settore Risorse Umane e Organizzazione - convenzioni per l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici del Comune di Padova da parte di altre pubbliche Amministrazioni per il conferimento di incarichi a tempo indeterminato e determinato.</li> </ul> | 30.008,00     |
| 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. 98)  | 419.248,00    |
| Servizi aggiuntivi Polizia Locale iniziativa privata  | 7.513,00      |
| Welfare centri estivi   | 29.756,00     |
| Destinazioni ancora da regolare   |               |
| Fondo retribuzione di posizione e di risultato delle ex posizioni organizzative a carico bilancio   | 724.777,00    |
| Quota risorse variabili destinata ad incremento del Fondo retribuzione di risultato delle EQ (0,22% M.S. 2018)  | 14.378,00     |
| Totale  | 12.463.448,00 |

## Art. 2 Progressioni Economiche Orizzontali al 01/01/2023

1. Per l'anno 2023 le risorse del Fondo delle risorse decentrate destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali ammontano ad € 278.000,00.
2. In base alle disposizioni stabiliti nell'Allegato 7 vengono redatte 6 graduatorie per le quali è prevista la percentuale del 29% di 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 cui al precedente comma 1.

---

### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

- 1) Le parti si impegnano ad avviare entro il mese di gennaio 2024 un confronto, con costituzione di un apposito tavolo tecnico per una rivalutazione complessiva della disciplina delle indennità per condizioni di lavoro, tenuto conto dell'evoluzione organizzativa dei diversi servizi e del mantenimento di un equilibrio complessivo nella ripartizione delle risorse disponibili. Sarà, inoltre presa in esame la possibilità di attribuire dei compensi ai membri della Commissione comunale di vigilanza di pubblico spettacolo e per i segretari di Commissione consiliare, valutando quali siano le forme più opportune.
- 2) Le parti, al fine di uniformare le modalità di ripartizione delle risorse destinate alla valorizzazione della performance individuale, si impegnano a rivalutare la vigente disciplina, previa sperimentazione dell'attribuzione del premio al personale con l'utilizzo di fogli di calcolo, prodotti dal Settore Risorse Umane e Organizzazione, condivisi preliminarmente con le parti sindacali.
- 3) Le parti si impegnano a monitorare gli effetti della nuova disciplina sulle specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, entro il primo quadrimestre 2024, sulla base della individuazione del personale avente titolo da parte dei dirigenti e delle previsioni di spesa.
- 4) Considerata la specifica piattaforma presentata dal CSA Ral e le posizioni unitariamente espresse al tavolo da Cgil, Cisl, Uil e dalla RSU, preso atto dell'importanza di implementare i nuovi istituti contrattuali che vanno a riconoscere e retribuire le specifiche professionalità del personale della Polizia locale, le parti si impegnano ad avviare entro il mese di gennaio 2024 un confronto, con costituzione di un apposito tavolo tecnico per valutare la fattibilità dell'introduzione delle indennità di funzione per il personale del Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari, come previsto dall'art. 97 del CCNL del 16/11/2022, con conseguente rimodulazione dei progetti speciali, così come per valutare la modifica della vigente disciplina dei buoni pasto per il personale del Corpo di Polizia locale, tenuto conto delle eventuali economie derivanti dalla diversa disciplina della gestione delle giornate festive infrasettimanali.
- 5) Le parti si impegnano a proseguire nell'attuazione dell'istituto delle P.E.O. negli anni 2024 e 2025 destinando una quota di risorse tali da garantire il conseguimento del differenziale stipendiale per almeno il 30% degli aventi diritto in ciascun anno.

6) Le parti si impegnano a destinare la quota delle economie che si realizzerà negli appositi capitoli di bilancio, pari all'importo dell'incentivo per funzioni tecniche imputato a valere sul fondo delle Risorse decentrate per gli anni 2016 e 2017, ad interventi a favore del benessere del personale previo confronto con le parti sindacali.

7) Le parti danno atto che i criteri dell'allegato 1 valgono anche nel caso in cui venga disposta la proroga del progetto condono edilizio da parte dell'Ente.

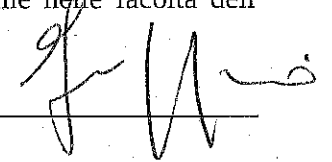
NOTA A VERBALE CSA RAL PADOVA  
CONTENENTE PROPOSTA DI DICHIARAZIONE CONGIUNTA

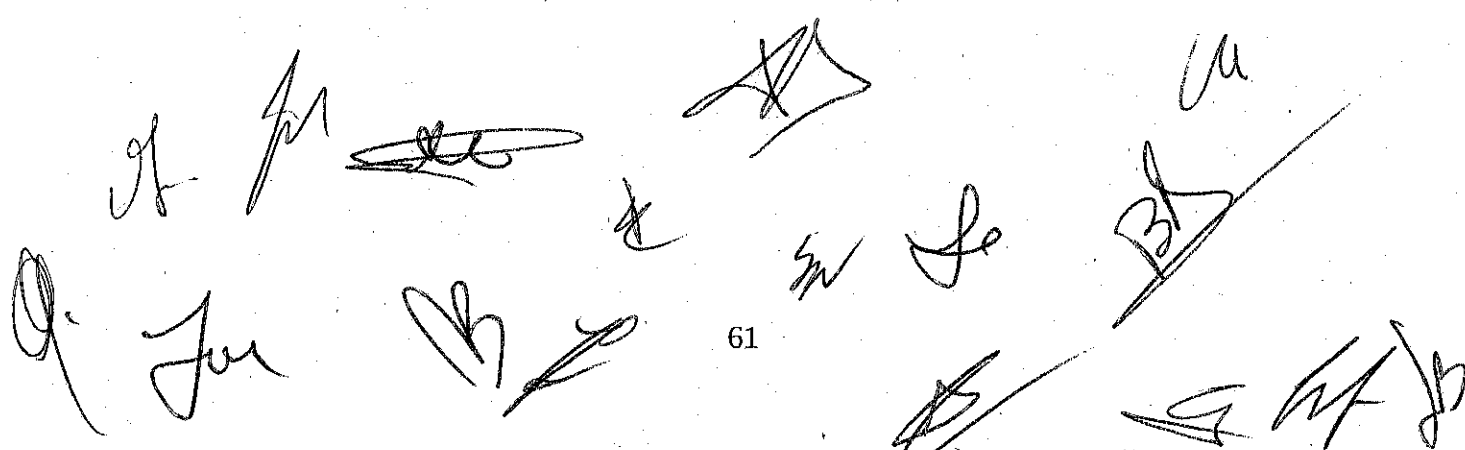
Rispetto alla parte economica del 2023 si deve rilevare un ancor insufficiente implementazione e destinazione di risorse ai nuovi istituti retributivi mirati al riconoscimento delle specifiche professionalità dei dipendenti, in particolare di quelle trattate nelle sezioni speciali del contratto.

Riconosciuta l'esigenza di costituire un migliore equilibrio nell'impiego delle risorse destinate nei contratti decentrati del triennio, le parti riconoscono la necessità di sostenere quegli istituti contrattuali mirati al riconoscimento e alla valorizzazione delle professionalità sopra indicati.

Le parti congiuntamente dichiarano di impegnarsi a impiegare a tal fine parte delle risorse derivanti da risparmi conseguenti al mancato utilizzo di poste di bilancio già destinate a coprire spettanze pregresse del personale tecnico, anche a seguito delle coperture finanziarie diversamente ottenute con l'impiego di somme liberatesi con il recupero di quote pari allo 0,22 del bilancio 2018, come nelle facoltà dell'Amministrazione, secondo le previsioni del CCNL all'art. 79 c. 3.

CSA Regioni e AA LL


*Uli - em 20*  






## **FUNZIONE PUBBLICA CGIL**

Via Longhin 117/121 – 35129 Padova  
Tel 049/8944225 – Fax 049/8944226  
email: [funzione.pubblica@cgilpadova.it](mailto:funzione.pubblica@cgilpadova.it)  
pec: [funzionepubblica.cgil.pd@pec.it](mailto:funzionepubblica.cgil.pd@pec.it)

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Comune di Padova</b>   |                      |
| <b>Protocollo generale: ENTRATA</b>   |                      |
| <b>0578187</b>  | <b>20/12/2023</b>    |
| Classificazione: 2023 – 1.9   |                      |
|  | UOR: Protocollo Gene |
| <b>20230578187</b>  | rale                 |

Alla cortese attenzione

Dott.ssa Sonia Furlan

Dirigente Risorse Umane

Comune di Padova

e p.c. Avv.Cera

Assessora al Personale

Comune di Padova

Padova, 19.12.2023

Oggetto: Nota a verbale.

Con la presente, la scrivente O.S., pur sottoscrivendo per senso di responsabilità il contratto decentrato del Comune di Padova, evidenzia la necessità per l'anno 2024 di definire il percorso di contrattazione di parte economica con più largo anticipo per poter permettere di condividere le possibili scelte di redistribuzione del fondo del personale con maggior tempo.

Inoltre, visto l'impossibilità di attuarlo per il 2023 per mancanza di tempo, si richiede l'individuazione di un calendario già a partire da gennaio per la revisione degli importi delle indennità, sia legate al rischio infortunio che alle professionalità specifiche che nel corso del 2023 hanno evidenziato un maggior aumento di rischio legato alle aggressioni.

Cordiali saluti.

Alessandra Stivali  
Segretaria FP CGIL di Padova



## 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:

### **INCENTIVI TECNICI**

La legittima pretesa in capo ai dipendenti inseriti nei vari gruppi di lavoro con riferimento alle annualità 2016 e 2017 si ritiene dovesse essere soddisfatta, l'evoluzione normativa e contrattuale intercorsa dalla entrata in vigore del D.Lgs 50/2016 ha modificato sostanzialmente la gestione delle partite economiche interessate, in relazione ai limiti cui si trova assoggettata la contrattazione decentrata annuale. Non si condivide la scelta di utilizzare risorse della contrattazione decentrata destinate a tutti i dipendenti a fronte di accantonamenti specifici che allo stato attuale delle cose si tramuteranno in economie di bilancio. Si chiede di conoscere l'importo complessivo degli accantonamenti relativi alle annualità 2016 e 2017 e di utilizzare tali importi per politiche a favore del personale perseguendo ad esempio, per iniziare, 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.

### **PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE**

Spiace constatare la miserevole portata economica dei piani di razionalizzazione proposti, sembra poco credibile che un comune come Padova non abbia margini di risparmio o di razionalizzazione. Probabilmente l'introduzione di un fattore di valutazione specifico nell'ambito della performance dirigenziale garantirebbe nuova vitalità all'istituto.


### **VALUTAZIONE**

Rimane disattesa la revisione del sistema di ricorso, è necessario che nei casi di ricorso avverso le valutazioni, il Comitato di Garanzia senta nello specifico anche il lavoratore e non il solo dirigente. Si chiede che il ricorrente venga sempre convocato.

### **TEMPISTICHE CONTRATTAZIONE**

Spiace rilevare anche in questa tornata di contrattazione delle tempistiche assolutamente inadeguate nella fornitura dei dati economici relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate. Il confronto tra il dato economico e la simulazione dell'applicazione dei vari istituti normativi, avrebbero permesso una ripartizione delle risorse tra i vari istituti meno approssimativa e più ragionata. Purtroppo anche quest'anno ci si è trovati ostaggio delle tempistiche in una dinamica di obbligo a sottoscrivere per non far perdere risorse economiche ai colleghi. Si chiede la fornitura della costituzione fondo risorse decentrate nel primo trimestre dell'anno di riferimento.

Padova, 21 dicembre 2023

|   |   |
|---|---|
| Comune di Padova  |   |
| Protocollo generale: ENTRATA  |   |
| 0581194   | 21/12/2023                                |
| Classificazione: 2023 - 1.10  |   |
|  | UOR: Settore Risorse<br>Umane e Organizza |
| 20230581194   |   |

Per la Segreteria Provinciale  
CISL FP Padova Rovigo  
Andrea Ricci