



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione n. 2022/0668 del 20/12/2022 volta ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di "Integrazione al C.C.I. Triennio 2021 - 2023 del 30.12.2021 Annualità economica 2022", sottoscritta in data 12/12/2022 e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 41 del 16/12/2022, ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001;

il giorno 22 dicembre 2022

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

IL COMUNE DI PADOVA

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

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

Piero Zanone, Maria Alberta
Giulio Nabori, Sara Soriani
Stefano Stello

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

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL



CCI del 22.12.2022
INTEGRAZIONE AL C.C.I.
Triennio 2021 – 2023 del 30.12.2021
Annualità economica 2022

Premesso che:

- in data 30/12/2021 è stato stipulato il Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2021-2023, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali;
- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL, che concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica e i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla relativa data di stipulazione, salvo diversa prescrizione. In particolare:
 - gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla data di stipulazione, e cioè entro il 16/12/2022;
 - le norme relative agli istituti disciplinati dal Titolo III “Ordinamento professionale” (quali il nuovo sistema di classificazione del personale, le Progressioni economiche all’interno delle aree, la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione), al fine di consentire agli Enti di procedere agli adempimenti necessari alla relativa attuazione, entrano in vigore a decorrere dal 1/4/2023. Pertanto, per tali istituti il presente CCI fa riferimento alle disposizioni di cui al CCNL 21/05/2018;
- la presente ipotesi è subordinata all’approvazione di apposita delibera di Giunta comunale che stanzi le risorse variabili necessarie a dare attuazione alle azioni concordate con il presente atto;

Richiamato l’art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022 il quale prevede che sono, tra l’altro, oggetto di contrattazione integrativa:

- i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, tra le diverse modalità di utilizzo;
- definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- l’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 32, comma 3 del CCNL 2022;

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 CCNL 16/12/2022;
- la determinazioni n. 2022/34/0349 del 07/11/2022 e n. 2022/34/0416 del 15/12/2022 con le quali si è provveduto alla costituzione definitiva del Fondo delle risorse decentrate per l’anno 2022;

Art. 1 OGGETTO

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI), redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL del comparto Funzioni locali del 16/11/2022, integra il CCI triennale 2021/2023 sottoscritto in data 30/12/2021.
2. Come stabilito all’art. 1, comma 4, del CCI 30/12/2021, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito in sede di CCI triennale, anche per quanto riguarda gli aspetti economici, salvo quanto stabilito con il presente contratto integrativo.

Art. 2 CRITERI DI RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Si richiamano e confermano i criteri previsti dall’art. 2 del CCI del 30/12/2021, salvo quanto stabilito con il presente contratto integrativo.

2. Si dà atto che il Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (c.d. "Fondo PO/AP") ammonta ad € 724.777,00.
3. L'utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 viene rappresentato come segue, fatta salva la variabilità delle voci legate al contingente del personale in servizio, al tempo lavorato e alla sussistenza dei requisiti che determinano l'attribuzione dei diversi trattamenti, come disciplinati dal presente CCI:

Voce contrattuale	Anno 2022
Indennità di comparto	873.000,00
Indennità per tempo potenziato negli asili nido	84.000,00
Indennità professionale per il personale insegnante	95.000,00
Indennità ex art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1996	28.000,00
Progressione economica orizzontale	3.476.593,00
Progressione economica orizzontale (anno 2022)	350.000,00
Quote incentivo funzioni tecniche ex D.Lgs. 50/2016 dal 01/01/18	6.332,00
Incentivo gestione entrate tributarie ex art. 1 c. 1091 L. 145/2018	57.807,00
Art 4 c 9 DL 19/2020 Risorse ind. Ordine pubblico PL attività Covid-19	9.711,00
Quote condono edilizio	30.260,00
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente a carico di terzi	45.215,00
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente spese compensate	112.758,00
Compensi ISTAT	9.479,00
Messi notificatori	305,00
Entrate conto terzi	----
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	95.000,00
Maneggio valori/condizioni di lavoro	10.000,00
Compenso specifiche responsabilità B,C,D art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2018 /art. 84 CCNL 2022	27.000,00
Compenso specifiche responsabilità cat. D art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 2018 /art. 84 CCNL 2022	246.000,00
Indennità di funzione Corpo Polizia Locale art. 56 sexies CCNL 2018 /art. 97 CCNL 2022	----
Reperibilità	130.000,00
Turno	623.000,00
Maggiorazione oraria	171.000,00
Performance organizzativa	1.671.709,00
Performance organizzativa dipendenti a tempo determinato	50.000,00
Performance individuale	1.640.532,00
Performance individuale finanziata dai risparmi da piani di razionalizzazione destinata ad alcuni Settori:	11.055,00

<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente e Territorio € 7.305,00 • Patrimonio e Partecipazioni € 3.750,00 	
Performance individuale finanziata dai risparmi da piani di razionalizzazione destinata a tutti i Settori	---
Performance individuale personale segreterie OO.II. e Gabinetto del Sindaco	29.088,00
Progetti speciali in materia di legalità, sicurezza e qualità urbana	313.849,00
Progetto speciale Covid Settore Servizi Scolastici	14.000,00
Contributi dell'utenza per la fornitura a titolo oneroso di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari (art. 43, comma 4 L.- 449/1997):	
<ul style="list-style-type: none"> • Settore SS.DD. Cimiteriali. Decentramento – Servizio celebrazioni Matrimoni civili al di fuori dell'orario di lavoro (a decorrere dal 01/01/2023) 	-----
<ul style="list-style-type: none"> • Settore Programmazione Controllo e Statistica – servizio di cessione e la fornitura di dati statistici e pubblicazioni (a decorrere dal 01/01/2023) 	-----
Convenzioni con soggetti pubblici o privati (art. 43, comma 3 L.- 449/1997)	
<ul style="list-style-type: none"> • Settore Servizi Sociali - Protocollo d'intesa per collaborazione trail 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 	-----
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	-----
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	-----
<ul style="list-style-type: none"> • Settore Risorse Umane - 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 	2.800,00
Progetto speciale digital trainer	18.000,00
Progetto speciale servizio pronta reperibilità	48.000,00
Progetto speciale Sistema Bibliotecario	7.081,00
Progetto speciale Attività di P.L. (proventi sanzioni C.d.Strada art. 56 quater)	419.248,00
Destinazioni ancora da regolare	77.425,00

Per quanto concerne i criteri di riparto relativi ai vari progetti speciali e ai compensi derivanti da contributi dell'utenza per la fornitura a titolo oneroso di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari e convenzioni con soggetti pubblici o privati (art. 43, commi 3 e 4 L. 449/1997), si rinvia alle rispettive discipline approvate dall'Amministrazione.

Con riferimento alle Convenzioni con soggetti pubblici o privati (art. 43, comma 3 L.- 449/1997) per l'anno 2022, 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%).

La eventuale rimodulazione della costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2022, 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 2022, avrà effetto sulla quota disponibile destinata alla Performance individuale.

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 - ovvero 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. 3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - art. 68 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018/ art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022

1. Per quanto concerne l'anno 2022 la tabella di cui all'art. 4, comma 3, del CCI 30/12/2021, relativa alle percentuali di decurtazione in caso di assenza, è sostituita come segue:

Decurtazione	% gg assenza
0%	0-11,95 %
10%	11,96-23,90 %
25%	23,91-35,86 %
40%	35,87-47,81 %
60%	47,82-79,68 %
100%	79,69-100 %

Art. 4 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO) - art. 16 CCNL 21/05/2018

A modifica dell'art. 19 del CCI 30/12/2021 le progressioni economiche orizzontali al 01/01/2022 sono attribuite in base a quanto previsto nell'allegato 1), che forma parte integrante e sostanziale al presente accordo.

Art. 5 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ad integrazione dell'art. 3 del CCI del 30/12/2021 si aggiunge il seguente comma 8: "la percentuale del 18% destinata alla retribuzione di risultato, di cui al comma 3, 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.

Art. 6 LAVORO STRAORDINARIO – artt. 14 CCNL 01/04/1999, 32 CCNL 16/11/2022

Si sostituisce come segue il primo punto del terzo comma dell'art. 12 del CCI 30/12/2021:

- "fino a 300 ore per la segreteria del Sindaco e per il personale che presta attività lavorativa presso gli organi istituzionali (Assessori, Giunta e Consiglio Comunale) e lo staff del Sindaco, Vicesindaco ed Assessori; il personale che presta servizio nell'anticamera del Sindaco, che svolge attività di custodia delle sale istituzionali e di organizzazione tecnica delle cerimonie ed eventi istituzionali; il personale che svolge servizio di custodia presso il Cimitero Maggiore;"

Art. 7 FIGURE PARTICOLARI CON DIRITTO AL BUONO PASTO - art. 35 comma 10 CCNL 16/11/2022

Richiamato il C.C.I. sottoscritto in data 27/09/2016, parzialmente modificato in data 31/10/2018, al punto 3) si sostituisce l'inciso "con inizio nella fascia oraria 17.00 – 20.00" con "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)".



**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) al 01/01/2022**

Art. 1 – Requisiti

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

1. rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente da almeno sei mesi alla data del 1° gennaio 2022 (cioè rapporto con decorrenza precedente o pari al 01/07/2021)
2. periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi alla data del 31/12/2021, specificando che nel computo di tale periodo vengono valutati:
 - i periodi di lavoro con contratto a tempo indeterminato nel Comune di Padova o in altri Enti;
 - i periodi di lavoro a tempo determinato prestati dal dipendente presso il Comune di Padova o presso altri Enti, con attribuzioni del medesimo profilo e categoria/area di inquadramento.
3. In ogni caso partecipa alla selezione il personale che è in possesso di almeno 18 mesi di servizio nell'arco del biennio.
Non sono considerati utili ai fini del servizio i periodi di assenza dovuti alle seguenti fattispecie:
 - aspettativa per ricongiungimento del coniuge all'estero
 - aspettativa per incarico ex artt. 90 e 110 D.Lgs. 267/2000
 - congedo per la formazione
 - aspettativa per avviare attività professionali e imprenditoriali art. 18 L. 183/2010
 - aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati (art. 23-bis d.lgs.165/2001)
 - aspettativa per motivi familiari e personali art. 39 CCNL 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 motivi di famiglia art. 4 c. 2 della L. n. 53/2000,
 - congedo per permanenza all'estero per adozione
 - malattia non retribuita art. 48 CCNL 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.
4. non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente (2020-2021).

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

- dei dati relativi alla permanenza nella posizione economica a tempo indeterminato e determinato presso questo Ente

- dei dati già acquisiti da altre Amministrazioni in occasione delle precedenti P.E.O. relative agli anni 2019-2020-2021.

Al fine del computo di eventuali ulteriori periodi di lavoro nella medesima posizione economica rivestita al 01/01/2022 svolti presso altre Amministrazioni, **i dipendenti interessati dovranno comunicare** (mediante caricamento dei dati nel Portale PEO che sarà messo a disposizione nella intranet aziendale/Area Risorse Umane, nei termini indicati nelle circolari che saranno emanate dal Settore Risorse Umane):

- i periodi con contratto a tempo indeterminato nella medesima posizione economica;
- i periodi con contratto a tempo determinato con attribuzioni del medesimo profilo e categoria/area di inquadramento;
- le ulteriori informazioni per la verifica del possesso dei requisiti di cui ai precedenti punti n. 3 e 4 del presente articolo.

La mancata comunicazione di tali periodi, nei termini congrui che saranno indicati, prevede l'impossibilità di prenderli in considerazione ai fini alla partecipazione alla PEO.

Art. 2 – Criteri

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

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

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

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

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

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

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

Anno prima	trasf
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	-1,95
54	-0,92
55	-0,80
58	-0,46
61	-0,11
63	0,11
65	0,34
65	0,34
69	0,80
72	1,15
mancante	0,95
75	1,49

media 62,75
Dev. Standard 8,6877656925

62
8,6948260477

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

Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, nella posizione economica rivestita al 01/01/2022:

- a tempo indeterminato nel Comune di Padova e presso altri Enti
- a tempo determinato prestati dal dipendente, nel Comune di Padova e presso altri Enti, con attribuzioni del medesimo profilo e categoria/area di inquadramento

caratterizzati da valutazione positiva (cioè valutazione uguale o superiore al giudizio "sufficiente" nel fattore "capacità professionale" così come rilevabile dall'ultima scheda di valutazione della performance individuale).

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

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) PROCESSI FORMATIVI CERTIFICATI: 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:

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

Coloro che sono in possesso di un titolo di studio estero, dovranno provvedere all'espletamento di una procedura di equiparazione ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 entro la data di scadenza del termine fissato dal Settore Risorse Umane per la presentazione dei dati integrativi della propria posizione. Il titolo sarà valutato con riserva, fermo restando che l'equivalenza dovrà essere obbligatoriamente posseduta al momento della predisposizione delle graduatorie definitive (entro la data che sarà indicata nella circolare del Settore Risorse Umane).

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

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

Per i dipendenti che abbiano già ottenuto una P.E.O. nel triennio 2019-20-21 saranno valutati solo i titoli di studio conseguiti successivamente alla data di attribuzione della Progressione E.O. conseguita.

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 PEO che sarà messo a disposizione nella intranet aziendale/Area Risorse Umane, nei termini indicati nelle circolari che saranno emanate dal Settore Risorse Umane) gli eventuali dati ulteriori a quelli caricati e visualizzabili nel Portale PEO. La mancata integrazione nei congrui termini sarà considerata accettazione dei dati presenti nel Portale PEO.

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 solo su meno fasce delle nostre si procede come segue:

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

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

Dipendente = buono

Nell'Ente = 48-60

Voto assegnato (medio nella fascia) = 54

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

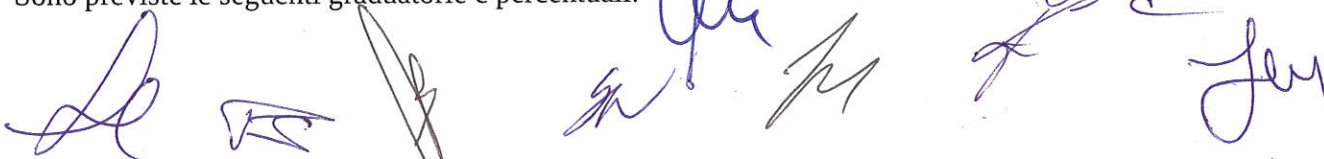
In caso in cui l'Ente, presso cui il dipendente ha svolto il comando, non abbia dato la valutazione della performance si applica quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 2 Criterio A.

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

Art. 4 – Modalità di attribuzione delle progressioni

In base ai criteri sopra indicati vengono redatte le seguenti graduatorie per le quali sono previste le seguenti percentuali per il riconoscimento delle progressioni (percentuali calcolate sui presunti aventi diritto, con i necessari arrotondamenti per arrivare all'unità), comunque nei limiti della somma appositamente stanziata di € 350.000,00.

Sono previste le seguenti graduatorie e percentuali:



A1-A2	49%
A3-A4	49%
A5	49%
B1-B2	49%
B3-B3L	49%
B4-B4L-B5	49%
B5L	49%
B6	49%
B6L- B7L	49%
B7	49%
C1	49%
C2	49%

C3	49%
C4	49%
C5	49%
D1	49%
D2-D4	49%
D3	49%
D3L	49%
D4L	49%
D5	49%
D5L-D6L	49%
D6	49%

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

La spesa annua si basa sui differenziali retributivi tra posizioni economiche ai sensi del CCNL 21/05/2018, così come aggiornati con CCNL 16/11/2022.

La progressione economica nella categoria 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. 2022 da parte di personale con rapporto di lavoro a part-time o la cui cessazione – per collocamento a riposo – sia avvenuta nel corso del 2022, le economie saranno redistribuite nella medesima percentuale in tutte le graduatorie.

In caso di ulteriori risparmi (non sufficienti per un eguale passaggio percentuale in tutte le graduatorie), gli stessi saranno utilizzati per l'attribuzione della progressione ai primi esclusi di ciascuna graduatoria in ordine di maggiore esperienza professionale tra 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%.

NOTA A VERBALE DEL CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
CCI TRIENNIO 2021/2023 – ALL. 1 “REQUISITI P.E.O.”

Il CSA ritiene che la mancata considerazione delle assenze dovute alle misure sanitarie anticovid, sia una forzatura, in quanto tali assenze e la stessa normativa che le contempla, trovano la loro motivazione nella tutela della salute pubblica, a contrasto dell'epidemia e pertanto non dovrebbero comportare ulteriori conseguenze proiettate nel prosieguo lavorativo e nella carriera del dipendente, oltre a quelle già subite in contesto emergenziale ed in contemporaneità con le fasi più virulente dell'epidemia. In ogni caso la eccezionalità della situazione pandemica di riferimento, con le conseguenti oggettive difficoltà sia dei singoli che delle strutture sanitarie, dovrebbe comportare la possibilità di escludere tutti quei casi dove a carenza dei requisiti vaccinali o di documentazione anticovid (green pass) siano riferibili a cause non imputabili a diretta ed immediata volontà o responsabilità del lavoratore.

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