



# Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione n. 2020/0661 del 22/12/2020 volta, tra l'altro, ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di "Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018 – Annualità economica 2020", sottoscritta in data 11/12/2020 e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 97 del 17/12/2020, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

**il giorno 23 dicembre 2020**

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

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

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

# INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

## Triennio 2018 – 2020 del 31.12.2018

### Annualità economica 2020

Premesso che:

- con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 si è aperta una nuova stagione di contrattazione collettiva;
- con Contratto Collettivo Integrativo del 31/12/2018:
  - è stato previsto che i nuovi istituti previsti in tale accordo si applichino dal giorno successivo alla data di sottoscrizione
  - all'art. 2 sono stati definiti i criteri per la destinazione delle risorse del Fondo delle risorse decentrate con riferimento all'anno 2018;

Ricordato che:

- l'articolo 15, comma 5 del CCNL 21/05/2018 il quale stabilisce che “a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico degli Enti”;
- l'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL che stabilisce che è oggetto di contrattazione integrativa “l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione del fondo di cui all'art. 67;
- l'art. 3 “Posizioni organizzative” del CCI 2018-2020 sottoscritto in data 31/12/2018, al comma 3, fissa l'ammontare dello stanziamento del c.d. “Fondo PO/AP”;

Atteso che:

- l'organo di governo, (cui spetta fornire alla delegazione trattante di parte pubblica, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa, anche con riferimento alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con la disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica) con D.G.C. n. 2018/0796 del 04/12/2018 ha espresso i propri indirizzi al fine della definizione del CCI del personale non dirigente per il triennio 2018/2020;
- la costituzione del Fondo delle risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'Ente e tale prerogativa deve essere esercitata, con atto dirigenziale, nell'ambito del dettato normativo e contrattuale;
- le risorse destinate alla contrattazione integrativa devono essere finalizzate in modo sempre più significativo alla valorizzazione del merito dei singoli, dei gruppi di lavoro – anche trasversali - e dell'intera struttura organizzativa, favorendo la consapevolezza e il coinvolgimento di tutte le persone nella realizzazione degli obiettivi e nel miglioramento della qualità dei servizi, sulla base di quanto previsto dai succitati indirizzi approvati dalla Giunta comunale;

Richiamate:

- la D.G.C. n. 2018/0345 del 19/06/2018 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018;
- la determinazione n. 2020/34/0356 del 10/12/2020 con la quale si è provveduto alla costituzione definitiva del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020;

## 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 21/05/2018, integra il CCI triennale 2018/2020 sottoscritto in data 31/12/2018.
2. Come stabilito all'art. 1, comma 4, del CCI 31/12/2018, 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 31/12/2018, salvo quanto stabilito con il presente contratto integrativo.
2. Si dà atto che il Fondo di cui all'art. 15, comma 5, 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 2020 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 2020
Indennità di comparto	850.000,00
Indennità per tempo potenziato negli asili nido	80.000,00
Indennità professionale per il personale insegnante	90.000,00
Indennità ex art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1996	32.845,00
Progressione economica orizzontale (quota a carico fondo)	2.928.776,00
Progressione economica orizzontale (quota a carico bilancio)	328.523,00
Progressione economica orizzontale (anno 2020)	330.000,00
Quote incentivo funzioni tecniche ex D.Lgs. 50/2016 dal 01/01/18	0,00
Incentivo gestione entrate tributarie ex art. 1 c. 1091 L. 145/2018	38.732,00
Quote condono edilizio	3.750,00
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente a carico di terzi	45.215,00
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente spese compensate	112.758,00
Compensi ISTAT	0,00
Messi notificatori	2.000,00
Entrate conto terzi	21.414,00
Indennità di servizio esterno Corpo Polizia Locale	85.340,00
Indennità attività disagiata A,B,C/condizioni di lavoro	30.000,00
Indennità di rischio/condizioni di lavoro	80.000,00
Maneggio valori/condizioni di lavoro	10.000,00
Compenso specifiche responsabilità B,C,D art. 70 quinquies, comma	25.000,00
Compenso specifiche responsabilità cat. D art. 70 quinquies, comma 1	230.000,00

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized signature, the number '46', another signature, the number '7', and a final signature.

Indennità di funzione Corpo Polizia Locale art. 56 sexies	----
Reperibilità	130.417,00
Turno	550.000,00
Maggiorazione oraria	148.999,00
Performance organizzativa	1.671.710,00
Performance organizzativa dipendenti a tempo determinato	50.000,00
Performance individuale	1.638.925,00
Performance individuale finanziata dai risparmi da piani di razionalizzazione destinata ad alcuni Settori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura, Turismo Musei e Biblioteche € 2.235,00</li> <li>• Ambiente e Territorio € 5.091,00</li> <li>• Contratti Appalti e Provveditorato € 1.551,00</li> <li>• Servizi Istituzionali € 385,00</li> <li>• Servizi Sportivi € 377,00</li> <li>• Servizi Demografici e Cimiteriali. Decentramento € 821,00</li> <li>• Servizi Informatici e Telematici € 33.004,00</li> </ul>	43.464,00
Performance individuale finanziata dai risparmi da piani di razionalizzazione destinata a tutti i Settori	6.693,00
Performance individuale personale segreterie OO.II. e Gabinetto del Sindaco	27.088,00
Progetti specifici in materia di legalità, sicurezza e qualità urbana	439.449,00
Performance individuale per emergenza da Covid 19	23.000,00
Progetto specifico di potenziamento servizio pronta reperibilità e assistenza ai cantieri stradali notturni ex art. 6 del CCI 31/12/2018	45.000,00
Progetto specifico di miglioramento e ampliamento dei servizi all'utenza e della loro qualità per rafforzare le funzioni del Sistema Bibliotecario Urbano ex art. 6 del CCI 31/12/2018	7.081,00
Progetto specifico Attività di P.L. (proventi sanzioni C.d.Strada art. 56 quater)	419.248,00
Quota destinata ad incremento del Fondo PO-AP	0,00

La eventuale rimodulazione della costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2020, 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 2020, 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 sia 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%).

Considerato che il corrente anno è caratterizzato dall'epidemia da Covid-19 con conseguente necessità di gestione dell'emergenza da parte di specifici gruppi di lavoro, che hanno visto aumentare notevolmente il loro carico di attività, si ritiene di valorizzare il contributo di detto personale, introducendo uno specifico compenso incentivante.

Le fattispecie individuate nella tabella seguente sono classificate in 3 livelli di premialità (alto, medio, basso), sulla base dell'effettiva onerosità dell'attività nel periodo di inizio dell'emergenza sanitaria:

- alto: fattispecie e);
- medio: fattispecie c) e d), per il solo personale trasferito da altri settori;
- basso: fattispecie a), b) e f), nonché c) e d) con esclusione del personale ricompreso al punto precedente.

Al fine dell'erogazione del compenso relativo alla performance individuale per emergenza da Covid-19, i dirigenti dovranno compilare un apposito report nel quale indicheranno il personale coinvolto, 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%).

Tabella distribuzione compenso relativo alla performance individuale per emergenza da Covid-19:

Livello premialità	Descrizione	Settore	importo
A)	servizi di gestione delle attività cimiteriali	Servizi Demografici e Cimiteriali. Decentramento	1.100
B)	servizio di comunicazione istituzionale	Gabinetto del Sindaco/URP, Rete Civica	304
C)	servizio di erogazione buoni spesa rivolto ad un target di utenza destinatario di specifiche azioni	Servizi Sociali (dipendenti interessati e personale di altri settori che si è reso disponibile alla assegnazione temporanea)	7.722
D)	servizi di custodia e sorveglianza nei parchi pubblici	Verde Parchi e Agricoltura Urbana (dipendenti interessati e personale di altri settori che si è reso disponibile alla assegnazione temporanea a tale Settore)	3.510
E)	attività di adeguamento del sistema informativo comunale e delle infrastrutture TLC per abilitare le postazioni di lavoro in smart work, garantendo la sicurezza informatica e le performance dei sistemi	Servizi Informatici e Telematici	2.770
F)	attività di supporto: • approvvigionamento di DPI e di quanto necessario per mettere in sicurezza i dipendenti • adozione di discipline specifiche e adeguamento di regolamenti esistenti al nuovo scenario, con riferimento all'organizzazione e gestione del personale e alla sicurezza sui luoghi di lavoro	Lavori Pubblici/Servizio Sicurezza e Prevenzione	1.140
		Risorse Umane	1790
		Contratti, Appalti e Provveditorato/Servizio Provveditorato	610
		Verde Parchi e Agricoltura Urbana	152
		LL.PP.	2.090
		Polizia Locale	1.200
		S.I.T.	342
		Servizi Scolastici/Ufficio Gestione del Personale	270

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**Art. 3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - art. 68 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018**

1. Per quanto concerne l'anno 2020 la tabella di cui all'art. 4, comma 3, del CCI 31/12/2018, relativa alle percentuali di decurtazione in caso di assenza, è sostituita come segue:

<b>Decurtazione</b>	<b>% gg assenza</b>
0%	0-11,76 %
10%	11,77-23,53%
25%	23,54-35,29%
40%	35,30-47,06%
60%	47,07-78,43%
100%	78,44-100%

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

1. Le progressioni economiche orizzontali al 01/01/2020 sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata (minore del 50%) di dipendenti dell'Ente assunti con contratto a tempo indeterminato, in base ai criteri stabiliti nell'allegato 1), che forma parte integrante e sostanziale al presente accordo.
2. Non parteciperanno alle eventuali PEO che verranno attribuite nell'anno 2021 i dipendenti che nel biennio 2019-2020 avranno conseguito una progressione.

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

1. Alla retribuzione di risultato viene annualmente destinato un importo pari al 20% del totale complessivo delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'articolo 15, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.
2. L'ammontare della retribuzione di risultato spettante a ciascuna posizione organizzativa viene erogato in relazione alla valutazione ottenuta in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e tiene conto del periodo di incarico. Una valutazione insufficiente non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato e la relativa economia viene redistribuita tra le altre Posizioni Organizzative che hanno avuto valutazione positiva. Il valore della retribuzione di risultato è stabilito dall'amministrazione.
3. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e altri incentivi/compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione, la retribuzione di risultato teoricamente spettante sulla base della valutazione del dirigente viene ridotta al 25%. In ogni caso la somma complessivamente percepita non deve essere inferiore a quella spettante in base alla valutazione conseguita.
4. Per altri incentivi/compensi si intendono gli incentivi per le funzioni tecniche, i compensi professionali agli avvocati.
5. Spettano, inoltre, gli eventuali compensi per incarichi non direttamente connessi alla posizione ricoperta.
- Qualora gli stessi siano conferiti da soggetti terzi in ragione dell'ufficio o su designazione dell'Ente, al netto di tutti gli oneri riflessi, assistenziali previdenziali e fiscali, secondo le percentuali stabilite dall'art. 10 comma 3 del Regolamento disciplinante gli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio approvato con deliberazione della giunta comunale n. 58 del 10.02.2016.
  - Qualora non siano conferiti in ragione dell'ufficio ricoperto, ma siano stati autorizzati ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 si applicano i limiti di cui all'art. 6 del relativo Regolamento.

## DICHIARAZIONI A VERBALE

1) La parte pubblica, alla luce del peso dei titoli di studio per il conseguimento delle Progressioni Economiche Orizzontali al 01/01/2019 e 01/01/2020, evidenzia la volontà - a valere dalle successive Progressioni - di diminuire il peso attribuito di tale criterio, con spostamento dei relativi punti sugli altri due parametri.

2) Le parti danno atto che nelle Progressioni Economiche 2019 e 2020 è stata data priorità alle posizioni economiche iniziali di ciascuna categoria giuridica nonché quelle meno costose, al fine di favorire il maggior numero possibile di progressioni. Per la successiva Progressione al 2021 intendono procedere ad un riequilibrio delle percentuali per le categorie economiche che hanno visto il minor numero percentuale di progressioni (come ad es. le graduatorie B6L-B7L; C5; D4L; D5L-D6L e D6).

## NOTA A VERBALE CONGIUNTA CGIL FP – CISL FP – UIL FPL – ADL Cobas

### Piani di razionalizzazione

I piani, per consolidata prassi, sono stati lo strumento equilibratore nelle dinamiche legate alla destinazione delle risorse oggetto di contrattazione.

I risparmi sono sempre stati distribuiti tra tutti i lavoratori.

Con la nuova disciplina i settori redattori dei piani divengono destinatari delle risorse, i dirigenti interessati decidono le quote da ripartire, in assenza di una posizione unanime dettata per tutto l'ente.

Assistiamo quindi ad una notevole diversificazione tra settori per cui alcuni tratteranno l'intero importo dell'incentivo e altri ne destineranno una quota a tutta la platea dei dipendenti.

La richiesta di parte sindacale è di rivedere l'istituto nel 2021 con l'obiettivo di ripristinare la ripartizione storica, ovvero destinare la quota prevalente dei risparmi alla generalità dei dipendenti evitando l'insorgere di disuguaglianze tra i lavoratori.

Si ricorda a tal proposito come non tutti i settori abbiano redatto i piani e come l'assenza penalizzi soprattutto i settori di staff.

## NOTA A VERBALE CONGIUNTA CISL FP – UIL FPL – ADL Cobas

### Formazione

La richiesta di parte sindacale risulta essere quella di non valutare, ai fini delle progressioni economiche orizzontali i master finanziati dall'amministrazione nei confronti di alcuni dipendenti.

Riteniamo il criterio valutativo fortemente penalizzante e discriminatorio contestato pesantemente dai lavoratori.

Inoltre si rileva come i master siano assimilabili ad un corso di formazione organizzato dall'ente per cui sussiste una contraddizione in termini laddove viene statuito, per scelta delle parti, di escludere questi corsi dai criteri valutabili ai fini delle progressioni.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'ca', and then a cluster of four smaller signatures and initials, including one that appears to be 'ca' and another that looks like 'ca' with a star-like symbol.

## ALL. 1)

### CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) al 01/01/2020

#### Art. 1 – Criteri

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

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

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

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

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:

Anno prima	trasf	Anno dopo	trasf
45	-2,043	45	-1,955
54	-1,007	54	-0,920
55	-0,892	55	-0,805
58	-0,547	58	-0,460
61	-0,201	61	-0,115
63	0,029	63	0,115
65	0,259	65	0,345
65	0,259	65	0,345
69	0,719	69	0,805
72	1,065	72	1,150
71	0,950	mancante	0,950
75	1,410	75	1,495

media 

62,75
-------

  
Dev. Standard 

8,6877656925
--------------

62
----

  

8,6948260477
--------------

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

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

Valore di un punto  $x = 30$  punti/esperienza acquisita più elevata nell'ente, calcolata in anni/mesi.

Tale valore  $x$  sarà moltiplicato per l'esperienza di ciascun dipendente.

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

C) PROCESSI FORMATIVI CERTIFICATI: peso punti 10/100

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

- Diploma di qualifica professionale 1
- Titolo di istruzione secondaria superiore: punti 2
- Diploma universitario o Laurea breve o triennale: punti 4
- Corsi di perfezionamento post lauream (di durata almeno pari ad un anno accademico) o Master universitario di I livello di durata di almeno un anno: punti 6
- Diploma di laurea v.o., laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo continuo: punti 8
- Master universitario di secondo livello, o diplomi di specializzazione o titolo di dottore di ricerca: punti 10

In caso di presenza di più titoli viene valutato quello cui corrisponde il punteggio più elevato. Il punteggio relativo al titolo di studio più elevato conseguito assorbe e ricomprende i punteggi dei titoli inferiori.

#### PARITÀ

In caso di parità di punteggio si applicano i 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. 2 – Requisiti

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

1. rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente (da almeno sei mesi) alla data del 1° gennaio del secondo anno che precede quello della selezione (es. per progressioni dal 01/01/2019: rapporto a tempo indeterminato alla data del 01/01/2017);
2. periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi alla data del 31/12 dell'anno che precede quello di indizione della procedura.  
In ogni caso partecipa alla selezione il personale che è in possesso di almeno 18 mesi di servizio nell'arco del biennio. Non sono considerati utili ai fini del servizio i periodi di assenza dovuti alle seguenti fattispecie:
  - aspettativa per ricongiungimento del coniuge all'estero,
  - aspettativa per incarico ex art. 90 D.Lgs. 267/2000,
  - congedo per la formazione,
  - aspettativa sindacale non retribuita
  - aspettativa per avviare attività professionali e imprenditoriali art. 18 L. 183/2010
  - aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati (art. 23-bis d.lgs.165/2001).
3. non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente (2018-2019).

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

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

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

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right.

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

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

Dipendente = buono

Nell'Ente = 48-60

Voto assegnato (medio nella fascia) = 54

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

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

#### 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 € 330.000.

Si dà atto che le maggiori risorse destinate dall'Amministrazione comunale oltre a quelle derivanti dall'economia da cessati, sono destinate al riequilibrio delle percentuali con riferimento alle cat. B6L, C5, e D.

A1-A2	73,20	C3	55,00
A3-A4	73,20	C4	35,00
A5	59,50	C5	25,00
B1-B2	73,20	D1	60,00
B3-B3L	73,20	D2-D4	55,00
B4-B4L-B5	73,20	D3	60,00
B5L	45,75	D3L	34,00
B6	73,20	D4L	28,00
B6L- B7L	26,10	D5	34,00
B7	45,75	D5L-D6L	18,00
C1	73,00	D6	28,00
C2	68,50		

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

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

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

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

- riproporzionando eventuali resti da variazione degli aventi diritto rispettando le percentuali di cui alla tabella precedente;

- in caso di eventuali economie derivanti dal conseguimento della P.E.O. 2020 da parte di personale con rapporto di lavoro a part-time o la cui cessazione – per collocamento a riposo – sia avvenuta nel corso del 2020. Tali economie saranno redistribuite esclusivamente nella graduatoria relativa alla cat. D5L-D6L.