



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 "Interpretazione autentica del CCI 20/12/2019 <Integrazione al contratto collettivo integrativo triennio 2018 - 2020 del 31.12.2018>", sottoscritta in data 02/12/2020 e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 94 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

Interpretazione autentica del CCI 20/12/2019
“INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Triennio 2018 – 2020 del 31.12.2018”

Si richiamano:

- il C.C.I. del 31/12/2018 “Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020”
- il C.C.I. del 20/12/2019 “Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018”, ed in particolare il relativo Allegato 1) recante “Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO);

Rilevato che nel corso dell’istruttoria del Settore Risorse Umane per la predisposizione delle graduatorie provvisorie sono emerse varie problematiche applicative che hanno richiesto alcuni momenti di confronto con il tavolo sindacale per una applicazione condivisa delle disposizioni del C.C.I. Integrativo del 20/12/2019, con particolare riferimento all’All. 1);

Ritenuto per una più completa chiarezza dei contenuti dell’accordo nei confronti di tutti di dipendenti dell’Ente, di formalizzare con un accordo interpretativo gli elementi che sono stato oggetto di ulteriori valutazioni chiarificatrici e condivise dalle parti;

Tutto ciò premesso, ai sensi e per gli effetti dell’art. 3 comma 5 del CCNL del 21/05/2018, **le parti condividono le seguenti interpretazioni autentiche dell’All. 1) del C.C.I. del 20/12/2019 “Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018”:**

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

Relativamente alla previsione il “Punteggio viene 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”, si concorda che 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

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

A) In merito alla previsione “Valorizzazione dell’esperienza acquisita negli anni di servizio, caratterizzati da valutazione positiva, nell’ultima posizione economica attualmente posseduta e nel medesimo profilo”, si concorda che essendo richiesta una esperienza caratterizzata “da valutazione positiva” non si procederà al computo dei periodi in cui la valutazione è assente.

B) Si concorda come segue la risoluzione dei seguenti casi particolari:

- 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.

Premessa: tutti i profili previsti in dotazione organica sono previsti come full time (è poi possibile per il dipendente chiedere la riduzione dell'orario di lavoro).

L'unica eccezione concerne il profilo di educatore asilo nido che è previsto sia a full time che a part time 18 hh.

L'art. 4 comma 15 del CCNL 14/9/2000 prevede che "i dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico".

- Pertanto, in caso in cui un dipendente assunto come educatore asilo nido part time dopo 3 anni sia assunto dalla graduatoria di educatore asilo nido full time, non deve essere considerata nuova assunzione, ma trasformazione del rapporto di lavoro. L'anzianità conteggiata a fini PEO quindi è quella complessiva che decorre dall'inizio del rapporto part time (se nella medesima cat. ec.).

- Essendosi trattato di un concorso unico con due graduatorie si ritiene che - anche qualora non siano trascorsi i 3 anni - il dipendente che nel corso dei 2 rapporti si trovi nella medesima categoria es. C1, possa essere valutata l'anzianità complessiva nei due periodi, in quanto trattasi di novazione solo formale del rapporto di lavoro.

- Ipotesi di dipendente assunto da concorsi differenti.

- 1° caso: un dipendente assunto a t. ind. vince un nuovo concorso per un differente profilo, nella medesima categoria (es. da Agente PL C3 - a Istr. amm.vo C1)

Qualora il dipendente nel corso del 1° rapporto abbia avuto delle progressioni orizzontali, in base al CCI, si tiene conto solo del periodo nell'attuale cat. Economica.

Il periodo nel precedente rapporto lavorativo e in cat. ec. differente (es. da Agente PL C3), non viene conteggiato;

- 2° caso: un dipendente assunto a t. ind., mentre è nella categoria ec. iniziale, vince un nuovo concorso per un differente profilo, nella medesima categoria (es. da Agente PL C1 - a Istr. amm.vo C1).

Trattandosi di nuovo rapporto di lavoro - anche qualora il dipendente che si trovava in cat. ec. iniziale (es. C1) venga assunto in seguito a un concorso per un altro profilo e continui ad essere nella medesima cat. C1 - si tiene conto della sola esperienza acquisita nel profilo economico nell'ultimo rapporto lavorativo.

La ratio condivisa è, quindi, di valorizzare la professionalità conseguita con una novazione del rapporto di lavoro solo formale, ma non sostanziale.

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

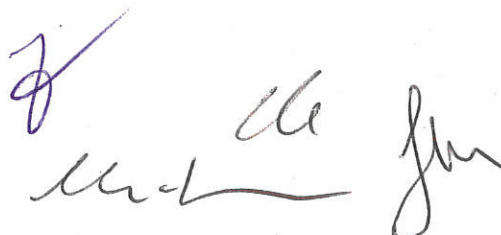
In merito alla previsione "Sono presi in considerazione i seguenti percorsi formativi, particolarmente rilevanti in termini di impegno, superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria di inquadramento" si concorda che i termini "superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria di inquadramento" si intendono con riferimento a quelli *attualmente* richiesti per l'accesso.

4) Art. 2 - Requisiti

In merito al secondo requisito:

- "In ogni caso non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso di almeno 18 mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio, fatte salve le seguenti ipotesi:
 - congedi parentali e di maternità;
 - non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto"

Si concorda che:



- a) Pur dato atto che il CCNL esclude dal concetto di “servizio effettivo” qualsiasi giustificativo di assenza, a beneficio di tutti i dipendenti, si concorda che le ferie-festività (in quanto istituti la cui fruizione concerne, mediamente in egual misura, tutti i lavoratori) siano considerate servizio.
- b) Si dà atto che, per mero errore materiale, la frase “non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto” è inglobata nel secondo requisito, mentre trattasi di terzo requisito a sé stante.
- c) Anche per tale terzo requisito “non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto” il periodo di riferimento è il biennio precedente (es. per progressioni dal 01/01/2019: biennio 2017-2018).

5) Art. 3, comma 2 - Personale in mobilità in entrata o in comando

In riferimento alla previsione “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”, si concorda di gestire come segue le seguenti fattispecie:

- caso di Ente, presso cui il dipendente ha svolto il comando, che gradua la valutazione solo su meno fasce delle nostre.

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

- caso di Ente, presso cui il dipendente ha svolto il comando, che non ha dato valutazione.
Si applica quanto stabilito al punto 1 del presente accordo relativo all’art. 1 Criterio A.

6) Art. 4 – Modalità di attribuzione delle progressioni

In merito alla previsione “In base ai criteri sopra indicati vengono redatte le seguenti 23 graduatorie per le quali sono previste le seguenti percentuali per il riconoscimento delle progressioni”, si concorda che le percentuali pattuite si riferiscono a tutti i dipendenti in servizio al 01/01/2019 (aventi o meno i requisiti per la partecipazione alle progressioni), con i necessari arrotondamenti per arrivare all’unità.