



# Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione della Giunta Comunale n. 491 del 20/09/2011, con la quale l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della **preintesa del 13/09/2011 "Erogazione parziale del premio incentivante anno 2011"** e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale 35 del 19/09/2011, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

il giorno 21 settembre 2011

ha avuto luogo la sottoscrizione del presente **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** del Comune di Padova.

## IL COMUNE DI PADOVA

Nella persona del Capo Settore Risorse Umane, ing. Paola Lovo

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

Enzo Jelli  
  
Giuseppe Enzo  
  
Giuseppe Enzo  
  
Roberto Michelini

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

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

DICCAP

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**EROGAZIONE PARZIALE DEL PREMIO INCENTIVANTE - ANNO 2011**  
(artt. 17 ccnl 01/04/1999, 37 ccnl 22/01/2004, 5 ccnl 31/07/2009)

PREMESSO:

- che l'art. 17, comma 1 del CCNL 01/04/1999 prevede che le risorse di cui all'art.15 del medesimo CCNL sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- che l'art. 17, comma 2 lettera a) del CCNL 01/04/1999 per il personale del comparto "Regioni - Autonomie Locali" 01/04/1999, dispone che, in relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
- che l'art. 5 del CCNL 31/07/2009 conferma la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività;
- che il sistema di valutazione delle prestazioni in vigore prevede che il dirigente Capo Settore/UdP effettui annualmente, entro la data del 15 settembre, la verifica dell'andamento degli indicatori fissati nei documenti di programmazione economico-finanziaria e la valutazione dei comportamenti organizzativi e della capacità professionale del personale dipendente assegnato alla propria struttura;
- che il Settore Programmazione Controllo e Statistica certifica lo stato di attuazione dei programmi alla data del 31 luglio e il grado di conseguimento degli obiettivi strategici e operativi previsti dal Piano delle Performance;

LE PARTI CONVENGONO:

di procedere ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. a) all'erogazione annuale, con cadenza nel mese di settembre, di una quota parte delle risorse per il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività con riferimento al sistema premiale, qualora si verifichino le seguenti condizioni:

- che la valutazione individuale del dipendente, relativamente alla valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi e alla capacità professionale, non sia inferiore al giudizio "regolare";
- che il Settore Programmazione Controllo Statistica abbia certificato, nel periodo da gennaio a luglio di ciascun anno, un livello di raggiungimento quali-quantitativo degli obiettivi indicati nel Piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale superiore al 50% (quantificata in relazione all'entità delle risorse);
- che le assenze maturate nel periodo gennaio-giugno non siano superiori alla soglia del 70% dei giorni lavorabili con esclusione della maternità obbligatoria e dell'infortunio sul lavoro;
- che l'importo individuale sia pari ad euro 770,00 per il personale in servizio alla data del primo gennaio di ogni anno e non cessato alla data del 31 agosto (ultimo giorno lavorato) ed è ridotto ad euro 400,00 per il personale con prestazione lavorativa part time al 50% alla data del 31 agosto e per il personale cessato dal servizio nel periodo da luglio ad agosto.

