



Comune di Padova

Codice Fiscale 00644060287

Via del Municipio, 1 - 35122 PADOVA (Tel. 049/ 8205111)

| | |
|---|----------------------------|
| Comune di Padova | |
| Protocollo generale: INTERNO | |
| 001183 | 14/01/2013 |
| Classificazione: | 2013 - 1.10.0 |
|  | UOR: Settore Risorse Umane |
| 20130011183 | |

Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo decentrato personale non dirigente- anno 2013 - sottoscritta in data 19/12/2012 (articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs n. 165 del 2001 circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli,

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento, alle istruzioni della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

Il decreto legislativo d. lgs. n. 150/2009 con l'art. 65 obbliga gli enti locali ad adeguare la contrattazione integrativa alla normativa vigente entro la scadenza del 31 dicembre 2012.

Il presente contratto integrativo è un "*contratto integrativo normativo (c.d. articolato)*" che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che costituisce oggetto di successivo accordo annuale.

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|---|--|--|
| Data di sottoscrizione | | 19 dicembre 2012 |
| Periodo temporale di vigenza | | Il contratto integrativo si applica dall'anno 2013 e resta in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo. |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Capo Settore Risorse Umane</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU</p> <p>CGIL FP</p> <p>CISL FPS</p> <p>UIL FPL</p> <p>CSA Regioni e Autonomie Locali</p> <p>DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>RSU</p> <p>UIL FPL</p> <p>CISL FPS</p> <p>CSA Regioni e Autonomie Locali</p> |
| Soggetti destinatari | | Il personale del comparto non dirigente a tempo indeterminato, determinato o comandato in ingresso da altro ente. |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Disciplina la parte normativa dell'utilizzo delle risorse decentrate |
| Rispetto dell'iter | Intervento dell'Organo di controllo interno. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | L'ente adotta nell'anno 2013 il Piano della performance prevista dall'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009 ai sensi dell'art. 30 del vigente regolamento di organizzazione e di ordinamento della dirigenza |
| | | L'ente non è tenuto ad adottare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. |
| L'ente non è tenuto ad assolvere l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. | | |

| | |
|--|--|
| | Il nucleo di valutazione valida la Relazione della Performance dell'anno 2013 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 come stabilito dall'art. 32 del vigente regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza . |
|--|--|

Eventuali osservazioni:

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

L'illustrazione dell'articolato del contratto attiene ai seguenti aspetti:

a) L'ipotesi del contratto integrativo sottoscritto in data 19/12/2012, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001, regola i seguenti istituti:

- agli articoli 2, 3 l'erogazione del premio incentivante ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 01/04/99 che dispone che 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; 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. Il processo di valutazione contenuto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dall'amministrazione è presupposto essenziale per la liquidazione del premio incentivante. Il contratto integrativo disciplina le modalità per l'individuazione del compenso individuale a fronte della valutazione ottenuta correlata ad un processo di individuazione, assegnazione degli obiettivi e di valutazione della prestazione mediante compilazione di schede individuali.

- all'art. 4 il compenso per specifiche responsabilità:

- per il personale delle categorie B,C e D ai sensi dell'art. 36 del ccnl 22/01/2004 per l'esercizio di particolari funzioni di ufficiale di stato civile, di anagrafe, di ufficiale elettorale, addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario;
 - per i dipendenti di cat. D e D3 che ricoprono le funzioni e le responsabilità di area direttiva ai sensi dell' art. 7 CCNL 09/05/2006 secondo un'apposita scheda di rilevazione dell'attività svolta;
 - all'art. 5 l'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del ccnl 14/09/2000 per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa in misura proporzionale al valore annuo maneggiato;
 - all'art. 6 la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità ai sensi dell'art. 10 del ccnl 31/03/1999 e art. 10 del del ccnl 22/01/2004 per un importo variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 25% dell'importo complessivamente destinato alla retribuzione di posizione del medesimo personale. La retribuzione di risultato viene corrisposta al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione individuale ;
 - all'art. 7 l'indennità di rischio e disagio ai sensi dell'art. 37 del ccnl 14/09/2000, art. 41 del ccnl 22/01/2004 e art. 4 co. 2 lettera c) del ccnl 01/04/1999, prevedendo i livelli di rischio, le fattispecie, i criteri, le procedure per la individuazione e la corresponsione del compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate .
 - agli artt. 8 e 9 indennità di turno, maggiorazione oraria e reperibilità ai sensi dell'art. 22, art. 23 (integrato dall'art. 11 del ccnl 05/10/2001) e 24 del ccnl 14/09/2000: la prima per le strutture che hanno una prestazione lavorativa con un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni e le esigenze che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro; la seconda quando il dipendente per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale e nel caso di lavoro ordinario notturno o festivo o festivo-notturno; la terza per aree di pronto intervento. La disciplina del turno e della reperibilità sono regolamentate dalla Giunta Comunale.
- b) Le risorse del Fondo delle risorse decentrate, da quantificare nell'anno 2013, vengono utilizzate in favore delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nel seguente modo:
- produttività/performance individuale per centro di costo che tiene conto dell'impegno individuale del dipendente con riguardo ai risultati complessivi raggiunti dal settore e anche con riguardo a specifici obiettivi previsti nel Piano delle Performance relativamente a determinate Strutture e finalità;
 - produttività/performance collettiva in relazione alla partecipazione del dipendente al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente, declinati nel Piano delle Performance;
 - compenso per specifiche responsabilità per il personale delle categorie B,C e D per l'esercizio di particolari funzioni di ufficiale di stato civile, di anagrafe, di ufficiale elettorale, addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico, messo notificatore con

funzioni di ufficiale giudiziario ed inoltre per i dipendenti di cat. D e D3 che ricoprono le funzioni e le responsabilità di area direttiva;

- indennità di maneggio valori per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante) fermo il valore annuo pro-capite contrattato.
- retribuzione di risultato per il personale di Posizione Organizzativa ed Alta Professionalità rapportata alla valutazione conseguita;
- indennità di rischio e disagio per il personale che presta lavoro in situazioni che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale o per condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
- indennità di turno, maggiorazione oraria e di reperibilità;

c) gli effetti abrogativi impliciti a partire dall'anno 2013 riguardano le stesse materie disciplinate dai contratti decentrati integrativi sottoscritti in data antecedente all'ipotesi del contratto del 19/12/2012;

d) l'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione della performance vigente a condizione che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultanti dalla Relazione sulla Performance, e che la valutazione individuale del dipendente effettuata dal Dirigente di ogni Struttura, in merito ai comportamenti organizzativi/professionali ed alla capacità professionale, non sia inferiore al giudizio "sufficiente";

e) attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio): parte non pertinente allo specifico accordo illustrato ;

f) i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo del 19/12/2012 sono in stretta correlazione con il Piano della Performance, adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e sono rilevati dal sistema interno di Controllo di gestione, con le disposizioni contenute nell'Integrativo si migliora il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL CAPO SETTORE RISORSE UMANE

Ing. Paola Lova

