



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione n. 2019/0838 del 17/12/2019 volta ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi "Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018" e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 41 del 13/12/2019, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

il giorno 20 dicembre 2019

ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del 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

UIPAL

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

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";

Dato atto che:

- nell'anno 2018, con CCI del 31/12/2018, sono stati destinati € 19.733,00, provenienti dal Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL, ad incrementare il Fondo per le 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. 2019/34/0381 del 11/12/2019 con la quale si è provveduto alla costituzione definitiva del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

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. 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") viene incrementato a regime per € 110.000,00 con contestuale riduzione del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL.
3. Per l'anno 2019 tale incremento è limitato ad € 10.000,00.
4. A decorrere dall'anno 2020, pertanto, il Fondo PO/AP ammonta ad € 724.777,00.
5. L'utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 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 2019
Indennità di comparto	857.427,00
Indennità per tempo potenziato negli asili nido	80.766,00
Indennità professionale per il personale insegnante	90.664,00
Indennità ex art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1996	33.823,00
Progressione economica orizzontale (quota a carico fondo)	2.889.700,00
Progressione economica orizzontale (quota a carico bilancio)	328.523,00
Progressione economica orizzontale (anno 2019)	331.175,00
Quote per incentivo funzioni tecniche maturate ex D.Lgs. 50/2016 al 31/12/2017	351.906,00
Quote incentivo funzioni tecniche ex D.Lgs. 50/2016 dal 01/01/18	410.058,00
Incentivo gestione entrate tributarie ex art. 1 c. 1091 L. 145/2018	14.619,00
Quote condono edilizio	11.252,00
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente	157.973,00
Compensi ISTAT	7.747,00

ca  ³    

Voce contrattuale	Anno 2019
Messi notificatori	2.000,00
Entrate conto terzi	0
Indennità di servizio esterno Corpo Polizia Locale	25.485,00
Indennità attività disagiata A,B,C/condizioni di lavoro	31.079,00
Indennità di rischio/condizioni di lavoro	97.223,00
Maneggio valori/condizioni di lavoro	10.000,00
Compenso specifiche responsabilità B,C,D art. 70 quinquies, comma 2	31.058,00
Compenso specifiche responsabilità cat. D art. 70 quinquies, comma 1	250.000,00
Indennità di funzione Corpo Polizia Locale art. 56 sexies	----
Reperibilità	138.172,00
Turno	558.291,00
Maggiorazione oraria	148.999,00
Performance organizzativa	1.671.710,00
Performance organizzativa dipendenti a tempo determinato	50.000,00
Performance individuale	1.636.081,00
Performance individuale personale segreterie OO.II. e Gabinetto del Sindaco	27.088,00
Progetti specifici in materia di legalità, sicurezza e qualità urbana	499.304,00
Progetto specifico per recupero evasione tributaria	17.000,00
Progetto specifico di potenziamento servizio pronta reperibilità e assistenza ai cantieri stradali notturni ex art. 6 del CCI 31/12/2018	64.087,00
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	10.000,00

La eventuale rimodulazione della costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2019, 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 2018, avrà effetto sulla quota disponibile destinata alla Performance individuale;

La corresponsione della quota dell'incentivo per le funzioni tecniche maturata ex D.Lgs. 50/2016 fino al 31/12/2017 è subordinata alle favorevoli interpretazioni formulate dalla Ragioneria dello Stato o della magistratura contabile.

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

1. Per quanto concerne l'anno 2019 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:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' in the top right corner and a '4' in the middle of the page.]

Decurtazione	% gg assenza
0%	0 - 11,90 %
10%	11,91 - 23,81 %
25%	23,82 - 35,71 %
40%	35,72 - 47,62 %
60%	47,63 - 79,37 %
100%	79,38 - 100 %

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

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata 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.

Chiusura
[Signature]
[Signature]

[Signature]
 5

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]



Comune di Padova

ALL. 1)

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 1 – Criteri

Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali verranno redatte delle distinte graduatorie per le seguenti Categorie: A, B, B3, C, D, 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.

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

Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, caratterizzati da valutazione positiva, nell'ultima posizione economica attualmente posseduta e nel medesimo profilo.

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.

Eventuali periodi in profilo differente dall'ultimo rivestito, comunque nell'ultima posizione economica sono valutati al 75%, tenuto conto che ad ogni modo l'esperienza di lavoro all'interno dell'ente arricchisce la professionalità del lavoratore.

C) PROCESSI FORMATIVI CERTIFICATI:

peso punti 10/100

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, :

- Diploma di qualifica professionale 1
- Titolo di istruzione secondaria superiore: punti 2

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with numbers like '6' and '7' written next to them.]

- Diploma universitario o Laurea breve o triennale: punti 4
- Corsi di perfezionamento post universitario (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 dell'Ente aventi i seguenti requisiti:

- rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente 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);
- 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 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.

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.

R

7 cu

7

Piero

AVF

Art. 4 – Modalità di attribuzione delle progressioni

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:

A1-A2	48,80%	C3	36,60%
A3-A4	48,80%	C4	21,35%
A5	39,65%	C5	15,25%
B1-B2	48,80%	D1	39,65%
B3-B3L	48,80%	D2-D4	36,60%
B4-B4L-B5	48,80%	D3	39,65%
B5L	30,50%	D3L	21,35%
B6	48,80%	D4L	12,20%
B6L	6,10%	D5	21,35%
B7-B7L	30,50%	D5L-D6L	3,05%
C1	48,80%	D6	12,20%
C2	45,75%		

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 incrementato dalle eventuali economie derivanti dal conseguimento della P.E.O. da parte di personale con rapporto di lavoro a part-time o la cui cessazione – per collocamento a riposo – sia prevista con data certa alla data di conclusione della procedura selettiva. Tali economie saranno redistribuite in modo proporzionale, con le percentuali sopra indicate, ai dipendenti utilmente collocati nelle medesime graduatorie, sino ad esaurimento delle risorse disponibili.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

8

DICHIARAZIONI A VERBALE DELL'AMMINISTRAZIONE

1) L'Amministrazione si impegna a incentivare l'ideazione e la realizzazione dei Piani di Razionalizzazione (PdR) tenuto conto che l'attività di razionalizzazione della spesa rientra nelle strategie dell'Amministrazione e quindi nel Piano della Performance, che costituisce il riferimento anche per l'attività di valutazione dei dirigenti.

A tal fine in corso d'anno, indicativamente nel mese di luglio, sarà effettuato un monitoraggio sull'andamento dei progetti selezionati, affinché generino economie a favore dell'Ente e del Fondo delle Risorse Decentrate. Inoltre, nel mese di aprile 2020, l'Amministrazione si impegna a fornire riscontro sull'andamento dei risparmi conseguiti dai PdR attivati nel corrente anno.

2) L'Amministrazione si impegna, fatta salva la verifica dell'effettiva disponibilità delle risorse, di dare corso anche negli anni futuri all'istituto della Progressione Economica Orizzontale a favore dei dipendenti dell'Ente, assicurando indicativamente, nel biennio 2019-20, l'accesso a tale istituto a circa il 50% del personale dell'Ente/avente diritto.

3) Al fine di garantire pari opportunità nell'accesso all'istituto della progressione economica orizzontale ad una quota almeno maggioritaria (con la possibilità di arrivare anche fino all'80% degli aventi diritto), l'Amministrazione comunale si impegna a rendere disponibili ulteriori risorse stabili, rispetto a quelle che risultino effettivamente riutilizzabili dalle economie dei lavoratori cessati titolari di PEO, attraverso il perseguimento delle seguenti azioni nel corso dell'anno 2020:

- costante monitoraggio, con il coinvolgimento dei diretti responsabili e dei competenti dirigenti, del costo legato ai diversi compensi e indennità previste dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, al fine di realizzare economie a favore di altri istituti da finanziare con risorse stabili (PEO);

- analisi di quali compensi e indennità, non aventi natura certa e continuativa rispetto ai fini istituzionali, possano essere finanziati con risorse variabili, eventualmente perché collegati alla realizzazione di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della performance, per valutarne la finanziabilità con risorse variabili, comprese quelle di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018. In tale valutazione sarà preliminarmente coinvolto anche il Collegio dei Revisori dei conti, al fine del positivo riscontro alla prevista attestazione del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa.

Per la realizzazione di tali azioni si prevede, la costituzione di un organismo tecnico ristretto formato da personale del Settore RU, del Settore Programmazione e Controllo, e Servizi Finanziari e da massimo cinque soggetti componenti di parte sindacale.

Una volta conclusa l'attività del comitato tecnico ristretto, indicativamente entro il mese di aprile, si valuterà se esistono le condizioni per destinare ulteriori risorse alle PEO già dall'anno 2020.

4) L'Amministrazione si impegna, altresì, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo di cui al precedente punto 3), di destinare all'istituto della PEO eventuali nuovi incrementi del Fondo delle risorse decentrate aventi carattere stabile, resi disponibili dal prossimo CCNL funzioni locali.

5) L'Amministrazione si rende disponibile, una volta concluso il procedimento per l'attribuzione delle PEO con riferimento alla data del 1/01/2019, ad attuare una verifica e valutazione degli effetti dei criteri approvati, con la possibilità di apportare eventuali correttivi di comune accordo tra le parti.

6) L'Amministrazione si impegna a valutare e inserire apposite azioni per favorire politiche sulla mobilità dei dipendenti anche nell'ambito di progetti finanziati da altri enti.

IL COMUNE DI PADOVA nella persona del Capo Settore Risorse Umane, dott.ssa Sonia Furlan

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Sonia Furlan'. To its right, there are several smaller initials and marks, including a large 'Z' and a '9'.

DICHIARAZIONI A VERBALE DELL'O.S. UIL FPL

La scrivente O.S., facendo seguito a quanto comunicato, per le vie brevi, in sede di delegazione trattante precisa quanto segue in ordine ai criteri proposti per le PEO.

L'art. 3 dei sunnominati criteri da Voi posti all'attenzione del tavolo negoziale si riferisce al "Personale in mobilità in entrata o in comando"; in modo particolare esso stabilisce che **"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 (n.d.r. "Comune di Padova")... fatta salva la verifica che l'ultima valutazione attribuita dall'ente di provenienza sia positiva"**. Questa disposizione contrasta con il disposto dell'art. 16 comma 3 del CCNL Autonomie Locali del 21/05/2018 che letteralmente recita: **"le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto"**.

Peraltro l'art. 1 di detti criteri stabilisce, proprio in ossequio al CCNL, che venga fatta la media aritmetica del triennio precedente all'anno di riferimento della selezione. Pertanto, a nostro avviso, se mantenuti nella forma proposta, si potrebbe realizzare una sperequazione tra chi era già dipendente del Comune nel triennio precedente e chi invece arriva per mobilità nel primo anno del triennio di riferimento venendo, quest'ultimo, valutato solo sulla media dei due anni e non sui tre. Non ha alcun rilievo quanto da voi asserito circa il fatto che chi arriva per mobilità avrebbe inizialmente valutazioni basse poiché si tratta di affermazione non documentabile. Per le ragioni esposte proponiamo che il personale trasferito per mobilità debba essere valutato sulla media delle tre valutazioni conseguite presso il comune di Padova, ovvero, in alternativa, venga acquisita la valutazione mancante dall'Ente di provenienza, fatta salva la normalizzazione del voto al sistema di valutazione del Comune di Padova.

Tanto vi dovevamo

P. la Segreteria della UIL FPL di Padova
Salvatore Livorno e Francesco Scarpelli

