



Comune di Padova

codice fiscale 00644060287

via del municipio, 1 - 35122 Padova (tel. 049/ 8205111)

Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo triennio 2021-2023 sottoscritta in data 14.12.2021 (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)

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

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
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*).

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	14 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza	Validità: triennio 2021-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ❖ Capo Settore Risorse Umane organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ➤ RSU ➤ CGIL FP ➤ CISL FP ➤ UIL FPL ➤ CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ RSU ➤ CGIL FP ➤ UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti a contenuto normativo ed economico per il triennio 2021-2023
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	
	Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessori	L'ente ha adottato il piano della performance 2021-2023 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 689 del 29.12.2020 e successive modifiche.
		L'Ente nell'anno 2021 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023 , previsto dal comma 8 art. 1 della Legge 6/11/2012, n. 190, con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 09.03.2021.
L'ente ha provveduto ad attivare sul proprio sito istituzionale un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013. L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 33/2013 trova applicazione per l'Ente a decorrere dalla programmazione 2014.		
	Il nucleo di valutazione valida la relazione della performance dell'anno 2021 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) *illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.*

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo triennio 2021-2023 sottoscritto in data 14.12.2021, rispetta le previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs.165/2001 e disciplina la parte normativa ed economica dei vari istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 21.05.2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

La prima parte dell'ipotesi del contratto collettivo integrativo triennio 2021-2023 tratta all'art. 2 delle seguenti destinazioni a carattere vincolato del fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2021: indennità di comparto, indennità di tempo potenziato negli asili nido, indennità professionale per il personale insegnante, indennità ex art. 37 comma 4 CCNL 06.07.1996, progressione economica orizzontale consolidata, incentivo funzioni tecniche, indennità ordine pubblico polizia locale attività Covid-19, liquidazione sentenze favorevoli all'ente, compensi ai messi notificatori, compensi per istruttoria pratiche condono edilizio, incentivo gestione entrate tributarie.

Lo stesso articolo 2, inoltre concerne la destinazione delle risorse per i seguenti istituti:

- performance individuale;
- performance organizzativa;
- compenso per specifiche responsabilità;
- indennità condizioni di lavoro;
- indennità servizi esterni polizia locale;
- progetti specifici;
- indennità di reperibilità;
- indennità di turno e maggiorazione oraria;
- progressione economica orizzontale anno 2021.

L'art. 2 infine specifica anche le modalità di erogazione della performance individuale finanziata dai risparmi da piani di razionalizzazione della spesa.

L'art. 3 dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 14.12.2021 indica i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità, la quale viene erogata in relazione alla valutazione ottenuta in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, tenendo conto del periodo di incarico, e di altri incentivi/compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione intendendo come tali gli incentivi per funzioni tecniche ed i compensi professionali degli avvocati; la presenza di tali incentivi/compensi comporta una riduzione della retribuzione di risultato spettante.

Come indicato negli artt. 4 e 5 dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 14.12.2021 riguardano la performance organizzativa ed individuale. L'erogazione del premio incentivante è prevista ai sensi dell'art. 68, comma 2 del CCNL 21.05.2018 il quale dispone che le risorse disponibili ai sensi del comma 1 del medesimo articolo siano utilizzate, fra l'altro, per erogare i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. La premialità è diretta 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; si applicano gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura ed 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. Per la performance individuale si applica la differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del nuovo CCNL del 21.05.2018, ad una

limitata percentuale dei dipendenti (1%), che nell'anno di riferimento hanno conseguito una valutazione della performance individuale più alta, viene attribuita una maggiorazione del premio del 30% rispetto al valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La parte successiva dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 14.12.2021 tratta a livello normativo i seguenti istituti:

Art. 6 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PER SPECIFICI PROGETTI art. 67 cc. 2 e 5 CCNL 21.05.2018

Art. 7 - PRINCIPI GENERALI SUI COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 8 - COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018

Art. 9 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO art. 70-bis CCNL 21.05.2018

Art. 10 – REPERIBILITA' art. 24 CCNL 21.05.2018

Art. 11 – TURNO E MAGGIORAZIONE ORARIA art. 23 CCNL 21.05.2018

Art. 12 – LAVORO STRAORDINARIO art. 14 CCNL 01.04.1999 e artt. 38 e 39 CCNL 14.09.2000

Art. 13 - INCENTIVO PER MESSI NOTIFICATORI art. 14 CCNL 01.04.1999 e artt. 38 e 39 CCNL 14.09.2000

Art. 14 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO art. 56 – quinquies CCNL 21.05.2018

Art. 15 – COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE (incentivi funzioni tecniche, compensi per avvocatura civica, compensi per rilascio concessioni edilizie, compensi istat)

Art. 17 – DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE PROVENIENTI DA CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE, CONVENZIONI CONTRIBUTI DELL'UTENZA PER I SERVIZI PUBBLICI NON ESSENZIALI art. 43 L. 449/1997 e art. 67 c. 3 CCNL 21.05.2018

Art. 18 – WELFARE INTEGRATIVO art. 72 CCNL 21/05/2018 (incentivazione all'uso della bicicletta per spostamento casa-lavoro e viceversa)

La parte finale dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 14.12.2021 all'art. 19 e allegato 3) definisce le procedure per le Progressioni economiche orizzontali al 01/01/2021 evidenziando che le stesse sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti dell'Ente.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa delle risorse del fondo.

Sulla base dei criteri previsti dallo specifico accordo illustrato le risorse vengono utilizzate per l'anno 2021 nel seguente modo:

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE – ANNO 2021		
Risorse a destinazione vincolata – art 2 ipotesi CCI del 14.12.2021		
CCNL DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE VOCE	IMPORTO
CCNL 22.1.04 art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO	€ 860.000,00
CCNL 14.9.00 art. 31, c. 7	INDENNITA' PER TEMPO POTENZIATO NEGLI ASILI NIDO	€ 80.000,00
CCNL 5.10.01 art. 6	INDENNITA' PROFESSIONALE PER IL PERSONALE	€ 95.000,00

	INSEGNANTE	
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. c)	INDENNITA' EX ART. 37 COMMA 4 CCNL 06.07.96	€ 30.000,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. b)	PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (quota a carico del fondo)	€ 2.990.700,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. b)	PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (quota a carico del bilancio)	€ 328.523,00
CCNL 1.4.99 art. 15, c. 1 lett. d)	ENTRATE CONTO TERZI	€ 0,00
L. 326/2003 (ART. 67 C.3 lett C) CCNL 2016-18)	CONDONO EDILIZIO	€ 24.376,00
CCNL 14.9.00 art. 27	LIQUIDAZIONE SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE	€ 157.973,00
Ex D. Lgs. 50/2016	FUNZIONI TECNICHE	€ 9.316,00
D.L.19/2020 art. 4 c. 9	ORDINE PUBBLICO P.L. ATTIVITA' COVID-19	€ 28.197,00
CCNL 14.9.00 art. 54	MESSI NOTIFICATORI	€ 276,00
L. 145/2008 (CCNL 21.5.18 art. 67 c. 3 lett C))	INCENTIVO GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE	€ 24.498,00
	Totale risorse a destinazione vincolata (a)	€ 4.628.859,00
Risorse a destinazione non vincolata – art 2 ipotesi CCI del 14.12.2021		
CCNL DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE VOCE	IMPORTO
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. a) e CCNL 21.5.18 art. 68 C.2 lett b)	PERFORMANCE INDIVIDUALE con esclusione delle fattispecie dei progetti specifici	€ 1.640.532,00

CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. a) e CCNL 21.5.18 art. 68 C.2 lett b)	<p>PERFORMANCE INDIVIDUALE/PROGETTI SPECIFICI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progetti specifici in materia di legalità, sicurezza e qualità urbana - Progetto specifico Attività di Polizia Locale - Progetto specifico di potenziamento servizio pronta reperibilità - Progetto specifico di miglioramento e ampliamento dei servizi all'utenza e della loro qualità per rafforzare le funzioni del Sistema Bibliotecario Urbano - Progetto specifico validazione subentro ANPR - Progetto specifico digital trainer 	<p>€ 313.849,00</p> <p>€ 419.248,00</p> <p>€ 48.000,00</p> <p>€ 7.081,00</p> <p>€ 4.000,00</p> <p>€ 18.000,00</p>
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. a) e CCNL 21.5.18 art. 68 C.2 lett b)	PERFORMANCE INDIVIDUALE FINANZIATA DAI RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	€ 69.188,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. a) e CCNL 21.5.18 art. 68 C.2 lett b)	PERFORMANCE INDIVIDUALE/PERSONALE ADDETTO ALLE SEGRETERIE DEGLI ORGANI ISTITUZIONALI	€ 27.088,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. a) e CCNL 21.5.18 art. 68 C.2 lett.a)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 1.671.709,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. a) e CCNL 21.5.18 art. 68 C.2 lett.a)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	€ 50.000,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. i) e CCNL 22-01-2004 art 36 c. 2	COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT B, C, D	€ 27.000,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. f) e CCNL 22-01-2004 art 36 c. 1	COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. D	€ 230.000,00
CCNL 14.09.00 art. 36	INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO/ MANEGGIO VALORI	€ 10.000,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett.e) e d)	INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO/ RISCHIO	€ 93.000,00

CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett.e) e d)	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO/ ATTIVITA' DISAGIATA CAT A, B, C	€ 30.000,00
CCNL 21.05.18 art. 56 quinquies	INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO CORPO POLIZIA LOCALE	€ 210.940,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett. d) e CCNL 14.09.00 art. 23	REPERIBILITA'	€ 130.000,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett. d), CCNL 14.09.00 art. 22 e art. 24	TURNO	€ 553.000,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett. d), CCNL 14.09.00 art. 22 e art. 24	MAGGIORAZIONE ORARIA	€ 151.480,00
CCNL 21.05.18 art. 16	PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE anno 2021	€ 300.000,00
	Totale risorse a destinazione non vincolata(b)	€ 6.004.115,00
	Totale risorse destinate (c) = (a) + (b)	€ 10.632.974,00

Il Fondo di cui all'art. 15 c. 5 (del C.C.I. 31/12/2018) destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative ammonta ad € 724.777,00.

Il Fondo di cui all'art 72 del CCNL 21/05/2018 destinato a welfare integrativo ammonta ad € 45.387,00.

c) effetti abrogativi impliciti.

Non ci sono effetti abrogativi impliciti previsti nello specifico accordo illustrato.

d) illustrazione e specifica attestazione della 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.

Le previsioni di spesa sono coerenti con le disposizioni 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 secondo il sistema di valutazione vigente nel 2021, a condizione che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultanti dalla Relazione sulla Performance validata dal Nucleo di valutazione. La valutazione individuale del dipendente è effettuata dal dirigente di ogni Settore, in merito ai comportamenti organizzativi/professionali ed alla capacità professionale e non deve essere inferiore al giudizio "sufficiente".

e) illustrazione e specifica 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).

Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo della contrattazione decentrata integrativa in quanto la previsione della percentuale massima di attribuzione della progressione per le varie categorie è inferiore al 50% del personale in servizio alla data del 01.01.2021. Pertanto, tali progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti dell'Ente in base alle risultanze del sistema di valutazione della performance individuale, all'esperienza acquisita nell'ambito professionale ed ai processi formativi certificati.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del decreto legislativo n. 150/2009.

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo triennio 2021-2023 sottoscritto in data 14/12/2021 sono in stretta correlazione con il Piano della Performance 2021 adottato da questa Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 689 del 29.12.2020 e successive modifiche in base alle previsioni del Titolo II del D.Lgs. 165/2001, sono rilevati dal sistema interno di Controllo di gestione in relazione al 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
Dott.ssa Sonia Furlan