



Comune di Padova

codice fiscale 00644060287

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

Prot. n. 273683 del 16/06/2021

Ri-adozione relazione illustrativa all'Interpretazione autentica ed Errata corrige del C.C.I. 23/12/2020 "INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Triennio 2018-2020 del 31.12.2018 – Annualità economica 2020" sottoscritta in data 21.05.2021 (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)

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, alla circolare 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).

I.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	21/05/2021
Periodo temporale di vigenza	Validità anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ❖ Capo Settore Risorse Umane organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ➤ <i>RSU</i> ➤ <i>CGIL FP</i> ➤ <i>CISL FP</i> ➤ <i>UIL FPL</i> ➤ <i>CSA Regioni e AA LL</i> organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ➤ <i>RSU</i> ➤ <i>CGIL FP</i> ➤ <i>CISL FP</i> ➤ <i>UIL FPL</i>

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Interpretazione autentica relativa ed errata corregge all'All. 1) del C.C.I. del 23/12/2020 "Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018 – Annualità economica 2020"
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.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (verbale Collegio Revisori n. 127 del 09/06/2021)
		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 ha adottato il Piano della performance 2021-23 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 689 del 29.12.2020.
		L'Ente nell'anno 2021 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma 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'interpretazione autentica ed errata corregge al contratto collettivo integrativo del 23/12/2020, relativamente in particolare all'Allegato 1) recante "Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) al 01.01.2020", è stata sottoscritta in data 21.05.2021 ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL del 21/05/2018 per correggere diversi refusi ed errori materiali presenti nel testo di detto allegato.

L'accordo raggiunto riguarda pertanto quanto segue:

1) Art. 1 – Criterio A) risultanze del sistema di valutazione della performance individuale

Con riferimento alle modalità di calcolo di tale criterio riportato nel precedente accordo del 23/12/2020 – All. 1), si è meglio specificata la formula utilizzata per il calcolo del criterio A, pertanto dopo il periodo:

"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)"

si è esplicitato che:

"il valore così determinato sarà quindi moltiplicato per lo scarto quadratico medio generale di tutti i voti attribuiti ai dipendenti dell'ente e poi sarà aggiunto il valore medio di tutti i voti attribuiti ai dipendenti dell'ente determinando il voto normalizzato dell'interessato per il singolo anno; infine la media dei voti normalizzati del triennio verrà rapportata alla media voto normalizzato più elevato risultante dal conteggio di tutti i dipendenti, attribuendo a tale voto medio più elevato il valore di 60".

Nel medesimo articolo, dopo la tabella relativa al caso di mancanza di valutazione si è inoltre precisato che:

"Nel caso la mancanza di valutazione sia relativa al primo o a entrambi i primi due anni del triennio ai fini della determinazione del voto medio normalizzato si prenderà in considerazione solo l'unica o le due valutazioni conseguite."

2) Art. 1 – Criterio B) esperienza acquisita nell'ambito professionale

Nel precedente accordo del 23/12/2020 era stato erroneamente eliminato, rispetto al testo dell'accordo del 20/12/2019, il riferimento all'ultimo profilo rivestito alla data della progressione, pertanto si è inserito al primo capoverso del criterio B) il riferimento temporale della categoria rivestita come segue:

"Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, nella categoria economica rivestita al 01/01/2020, caratterizzati da valutazione positiva (cioè valutazione uguale o superiore al giudizio "sufficiente" nel fattore "capacità professionale" così come rilevabile dall'ultima scheda di valutazione della performance individuale)". Nel caso in cui il giudizio sulla capacità professionale presente nell'ultima scheda di valutazione non sia sufficiente (quindi o insufficiente o non formulato per mancata valutazione) si verificheranno le schede di valutazione riferite al periodo precedente, prendendo in considerazione solo l'esperienza riferita all'anno in cui tale capacità risulta avere un giudizio sufficiente e quella pregressa.

Inoltre, nell'ultimo capoverso relativo a tale criterio è stato inserito, in quanto precedentemente erroneamente omissivo, il riferimento ai profili di addetto ai servizi, che è l'ulteriore ipotesi – congiuntamente al profilo Educatore asilo nido – di profili assunti in part time 18 hh.

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

Rispetto al precedente accordo del 23/12/2020 - All. 1) con riferimento ai corsi di perfezionamento post lauream, si è specificato il riferimento normativo: "ai sensi del D.P.R. 162/1982 e/o della Legge 341/1990"; inoltre si è disciplinata la situazione relativa al possesso, di titoli esteri, specificando le modalità previste per la relativa equiparazione come segue: "Coloro che sono in possesso di un titolo di studio estero, dovranno provvedere all'espletamento di una procedura di equiparazione ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 entro la data di scadenza del termine fissato dal Settore Risorse Umane per la presentazione dei dati integrativi della propria posizione. Il titolo sarà valutato con riserva, fermo restando che l'equivalenza dovrà essere obbligatoriamente posseduta al momento della stesura delle graduatorie definitive."

4) Art. 2 – Requisiti

Il precedente accordo del 23/12/2020 – All. 1), ove non erano stati aggiornati i riferimenti temporali (da 2 anni a 6 mesi), il punto 1) di tale articolo, è stato modificato come segue: "rapporto a tempo indeterminato presso questo Ente (da almeno sei mesi) alla data del 1° gennaio 2020 (cioè rapporto con decorrenza precedente o pari al 01/07/2019).

Anche il punto 2) di tale articolo è stato modificato con il presente accordo in quanto si è integrata la fattispecie delle aspettative ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 insieme a quella già prevista ex art. 90 del medesimo decreto precedentemente conteggiata come periodo di assenza.

E' stata inoltre eliminata dall'elenco delle fattispecie che non sono considerate utili ai fini del servizio l'aspettativa sindacale non retribuita, in quanto in contrasto con le previsioni di cui all'art. 47, comma 2, primo periodo, del CCNL 14/09/2000 ove è stabilito che "il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica"

5) Art. 3 – Personale in mobilità in entrata o in comando o con doppia valutazione

Per mero errore nel precedente accordo del 23/12/2020 – All. 1) non erano state aggiornate le modalità di calcolo del criterio A) per il personale in mobilità in entrata nel primo capoverso di tale articolo il quale pertanto è ora stato modificato come segue:

"In caso di trasferimento per mobilità in ingresso nel triennio di riferimento, per quanto concerne il punteggio da attribuire in base al criterio A) si farà riferimento alla media delle 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."

E' stata inoltre esplicitata la procedura di calcolo del criterio A) riguardante le situazioni previste dal presente articolo inserendo il seguente ultimo comma:

"Ai fini del calcolo del criterio A, le eventuali diverse valutazioni conseguite dal personale nella medesima annualità, nel caso in cui sia stato incaricato di P.O./A.P. oppure abbia avuto un passaggio di categoria giuridica, oppure abbia effettuato un periodo in comando presso altra Amministrazione, saranno riproporzionate in relazione al periodo di riferimento di tali valutazioni, esprimendo poi una valutazione unica eventualmente arrotondata."

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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.*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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).*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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.*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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