



Comune di Padova

codice fiscale 00644060287

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

Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2018-2020 sottoscritta in data 14.12.2018 (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 (*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*).

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 2018
Periodo temporale di vigenza	Validità triennio 2018-2020
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ❖ capo settore risorse umane organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ➤ RSU ➤ CGIL FP ➤ CISL FPS ➤ UIL FPL ➤ CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

		organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> ➤ RSU ➤ CGIL FP ➤ CISL FPS
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti a contenuto normativo per il triennio 2019-2020
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.	
	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 2018-20 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 13.02.2018.
		L'Ente nell'anno 2018 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020 , previsto dal comma 8 art. 1 della Legge 6/11/2012, n. 190, con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 26/01/2018.
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 2018 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 decentrato del 14.12.2018, è stata sottoscritta nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs.165/2001 e disciplina la parte normativa relativa ed economica relativa al triennio 2018-2020 dei vari istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 21.05.2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

Fino alla data di sottoscrizione del CCI 2018-2020, si applicano, fatte salve alcune espresse previsioni, il CCDI normativo del 31/12/2012 e del 21/12/2017, e altre pattuizioni in vigore.

La prima parte dell'ipotesi di contratto integrativo tratta all'art. 2 delle seguenti destinazioni a carattere vincolato del fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2018: 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, liquidazione sentenze favorevoli all'ente, compensi ai messi notificatori, compensi ISTAT, compensi per istruttoria pratiche condono edilizio e compensi per entrate conto terzi.

Lo stesso articolo 2, richiamando specificamente gli articoli del contratto decentrato integrativo del 31.12.2012 parte normativa, fino alla data di sottoscrizione del CCI 2018-20, concerne la destinazione delle risorse per i seguenti istituti:

- performance individuale;
- performance organizzativa;
- compenso per specifiche responsabilità;
- indennità maneggio valori;
- incremento fondo posizioni organizzative;
- indennità di rischio e di disagio;
- indennità di reperibilità;
- indennità di turno e maggiorazione oraria.

L'erogazione del premio incentivante è prevista ai sensi dell'art. 68, comma 2 del CCNL 21.05.2018 che 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 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. Per la performance individuale si applica a partire dall'anno 2018 la differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del nuovo CCNL del 21.05.2018, stabilendo la limitata percentuale dei dipendenti (1%), che nell'anno di riferimento hanno conseguito una valutazione della performance individuale più alta, a cui 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 integrativo prevede la disciplina, con effetto dalla data successiva alla sua sottoscrizione, dei seguenti Istituti previsti dalla contrattazione nazionale:

- Art. 3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE -art. 13 CCNL 21.05.2018
- Art. 4 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - art. 68 comma 2 lett. a) CCNL 21.05.2018
- Art. 5 PERFORMANCE INDIVIDUALE - art. 68 comma 2 lett. b) e art. 69 CCNL 21/05/2018
- Art. 6 PERFORMANCE INDIVIDUALE PER SPECIFICI PROGETTI – art. 67 comma 5 lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b) 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 – artt. 14 CCNL 01/04/1999, 38-39 CCNL 14/09/2000
- Art. 13 INCENTIVO PER MESSI NOTIFICATORI – art. 14 CCNL 01/04/1999, art. 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 art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

Il nuovo CCNL 21/05/2018 introduce alcune nuove indennità e offre opportunità di incremento delle indennità esistenti, la cui applicazione trova tuttavia un limite nelle disposizioni dell'art. 67, comma 7, del nuovo CCNL, le quali prevedono che "la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017", ovvero nel limite delle risorse quantificate ed impegnate per l'annualità 2016.

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 nel seguente modo:

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2018		
Risorse a destinazione vincolata - art 2 ipotesi CCI 14.12.2018		
CCNL DI RIFERIMENTO	DESCRIZIONE VOCE	IMPORTO
CCNL 22.1.04 art. 33	INDENNITÀ DI COMPARTO	€ 857.427,00
CCNL 14.9.00 art. 31, c. 7	INDENNITÀ PER TEMPO POTENZIATO NEGLI ASILI NIDO	€ 85.829,00
CCNL 5.10.01 art. 6	INDENNITÀ PROFESSIONALE PER IL PERSONALE INSEGNANTE	€ 88.883,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. c)	INDENNITÀ EX ART. 37 COMMA 4 CCNL 06.07.96	€ 34.568,00

CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. b)	PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (quota a carico del fondo)	€ 3.064.865,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. b)	PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (quota a carico del bilancio)	€ 311.146,00
CCNL 21.5.18 art. 70-ter	COMPENSI ISTAT	€ 7.502,00
L. 326/2003 (ART. 67 C. 3 lett. C) CCNL 2016-18)	CONDONO EDILIZIO	€ 1.500,00
CCNL 14.9.00 art. 27	LIQUIDAZIONE SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE	€ 151.155,00
CCNL 14.9.00 art. 54	MESSI NOTIFICATORI	€ 3.001,00
CCNL 1.4.99 art. 15. c. 1, lett. d)	ENTRATE CONTO TERZI	€ 10.550,00
	Totale risorse a destinazione vincolata (a)	€ 4.616.426,00
Risorse a destinazione non vincolata - art 2 ipotesi CCI 14.12.2018		
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 quota individuale non inferiore ad € 435,00 e non superiore a € 1.520,00, con esclusione delle fattispecie dei progetti specifici	€ 1.636.081,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. a) e CCNL 21.5.18 art. 68 C. 2 lett. b)	PERFORMANCE INDIVIDUALE/PROGETTI SPECIFICI: a) Interventi sul territorio e su edifici comunali b) Attività Biblioteca Civica c) Attività Centralino telefonico d) Attività presso i cimiteri cittadini e) Attività di Polizia Locale Attività di Polizia Locale – finanziata con proventi sanzioni codice della strada f) Attività sicurezza negli ambienti di lavoro g) Attività di notificazione atti h) Attività asili nido e scuole dell'infanzia	€ 46.087,00 € 7.081,00 € 6.401,00 € 14.710,00 € 524.789,00 € 419.248,00 € 26.527,00 € 1.850,00 € 4.691,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. a) e CCNL 21.5.18 art. 68 C. 2 lett. b)	PERFORMANCE INDIVIDUALE/PROGETTO SPECIFICO PER RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA	€ 45.000,00
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	€ 1.671.710,00

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 (il compenso viene quantificato in € 478,94 annui da proporzionarsi in base alle modalità indicate nel CCDI del 31.12.2012)	€ 50.000,00
CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. i) e CCNL 22-01-2004 art 36 c. 2 CCNL 1.4.99 art. 17, c. 2 lett. f) e CCNL 22-01-2004 art 36 c. 1	COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT B, C, D (compenso nella misura di euro 300 all'anno)	€ 31.058,00
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	€ 250.000,00
CCNL 14.09.00 art. 36	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 10.350,00
CCNL 21.5.18 artt. 7 c. 4 lett. u e 15, c. 5	QUOTA DESTINATA AD INCREMENTO DEL FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 19.773,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett.e) e d)	INDENNITA' DI RISCHIO	€ 20.370,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett.e) e d)	INDENNITA' DI DISAGIO CAT A, B, C (per il valore mensile dell'indennità di disagio si richiama il CCDI del 15/03/2013)	€ 29.287,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett. d) e CCNL 14.09.00 art. 23	REPERIBILITA'	€ 121.402,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett. d), CCNL 14.09.00 art. 22 e art. 24	TURNO	€ 534.884,00
CCNL 1.4.99 art.17, c. 2 lett. d), CCNL 14.09.00 art. 22 e art. 24	MAGGIORAZIONE ORARIA	€ 163.972,00
	Totale risorse a destinazione non vincolata (b)	€ 5.662.319,00
	Totale risorse destinate (c) = (a) + (b)	€ 10.278.745,00

Per l'erogazione del sistema premiale per la performance individuale ed organizzativa si rinvia ai criteri stabili dal CCDI del 31.12.2012 parte normativa vigente dall'anno 2013.

L'ipotesi del CCI del 14/12/2018 prevede per la performance organizzativa che le quote vengano erogate per compensare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente considerati significativi e sono così quantificate:

- CAT. A, B1 e B2 € 926,00
- CAT. B3, B4, B5, B6, B7, C € 1.040,00
- CAT. D € 1.254,00

Dette quote vengono decurtate in caso di assenza del personale dipendente o in presenza di attribuzione di altri compensi incentivanti.

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 2018, 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).

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.

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo del 14/12/2018 sono in stretta correlazione con il Piano della Performance 2018 – adottato da questa Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 13.02.2018 - 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