



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione n. 2024/0142 del 19/03/2024 volta ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di C.C.I. di "Errata cor-
rige, interpretazione autentica ed integrazione del Contratto Collettivo Integrativo del 21/12/2023
Triennio 2023-2025" sottoscritta in data 29/02/2024 e dato atto del parere favorevole espresso dal
Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 129 del 14/03/2024, ai sensi dell'art. 40 bis del
D.Lgs. 165/2001;

il giorno 25 marzo 2024

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sottoscrivono il presen-
te 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

Fausto Sordani

Stefano Pizzani

Giorgio Zanetti

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEL CCNL

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

CSA Regioni e AALL

**“Errata corrige, interpretazione autentica ed integrazione
del CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
del 21/12/2023 Triennio 2023 – 2025”**

Si richiama il Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2023-2025 sottoscritto in data 21/12/2023;

Si rileva che nel corso dell'istruttoria del Settore Risorse Umane e Organizzazione per l'applicazione dei vari istituti ivi disciplinati si sono rilevati alcuni errori materiali e sono emerse delle problematiche applicative che richiedono un confronto con le parti sindacali per una applicazione condivisa delle disposizioni;

Tutto ciò premesso, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del CCI del 21/12/2023, **le parti condividono le seguenti correzioni di errori materiali, interpretazioni autentiche ed integrazioni relative al C.C.I. del 21/12/2023:**

A) Art. 5 - Performance organizzativa - art. 80 comma 2 lett. a) C.C.N.L. 16/11/2022

In merito all'ultimo capoverso del comma 2 volto a stabilire che *“Il premio non viene erogato nei confronti dei dipendenti che non abbiano contribuito al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore avendo ottenuto una valutazione globale inferiore al giudizio “sufficiente” (punteggio pari o superiore a 24 punti), congiuntamente ad una valutazione non sufficiente sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi/professionali e sulla capacità professionale (punteggio pari o superiore a 21)”* si rileva la poca chiarezza delle locuzioni che dovrebbero individuare il valore della valutazione inferiore a “sufficiente” ed i casi di mancata erogazione del premio.

Le parti condividono che l'ultimo capoverso del comma 2 venga corretto utilizzando la medesima locuzione di cui al successivo articolo 6, comma 1 ultimo capoverso:

“Il premio non viene erogato nei confronti dei dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione non sufficiente sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi/professionali e sulla capacità professionale (punteggio inferiore a 21).”

B) Art. 14 - Compenso per specifiche responsabilità - art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022

Si rileva che:

- alla voce n. 1 della tabella che prevede tale indennità per lo *“esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale”* è stata omessa la precisazione, presente nei CCI riferiti agli anni precedenti, che l'esercizio di tale compiti viene valorizzato in caso di esercizio in via continuativa di tali funzioni.
Le parti concordano che con la presente indennità non si intendono premiare attività esercitate solo occasionalmente, pertanto si interpreta autenticamente tale voce come segue:
“l'esercizio in via continuativa di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale”;
- alla voce n. 2 della tabella, l'indennità riferita allo *“svolgimento di attività di addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP)”* le parti danno interpretazione autentica sul fatto che tale voce si riferisce all'attività svolta da parte dell'Ufficio relazioni con il Pubblico di tipo trasversale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 del D.lgs 165/2001, svolta dall'unità incardinata presso il Settore Gabinetto del Sindaco;

- alla voce n. 6 della tabella, si dà atto che per mero errore materiale è stato indicato il compenso di euro 300, anziché 350;
- alla voce n. 9 che prevede tale indennità a favore dei dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'EQ per il "coordinamento di altro personale: almenio 4 dipendenti (a tempo indeterminato e/o determinato e/o in somministrazione e/o LSU)" per mero errore di trascrizione è stata omessa la precisazione, presente nei CCI riferiti agli anni precedenti, che viene altresì valorizzata la specifica responsabilità "derivante dall'elevato livello di autonomia nel mantenere costanti relazioni dirette con soggetti giuridici esterni".
Le parti concordano, a correzione dell'errore materiale, di ripristinare anche la valorizzazione di tale attività, collegandola però in modo alternativo alla voce 11, che prevede l'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in processi complessi "Referente per materia trasversale a più settori dell'ente".
- alla voce n. 19 della tabella che prevede tale indennità per le "specifiche responsabilità dei dipendenti con profilo di istruttore direttivo pedagogico derivanti dall'esercizio di funzioni di coordinamento pedagogico di educatori a.n. e insegnanti s.i.", è stato erroneamente indicato il profilo di istruttore direttivo pedagogico, in luogo che "funzionario pedagogico". Le parti concordano su tale correzione.

Si rileva, inoltre, che in fase di prima applicazione è stato prontamente rilevato che l'esercizio effettivo della medesima funzione di Direttore dell'esecuzione del contratto (DEC)/"Direttore dei lavori" nei cantieri dell'ente, attribuita con atto formale, riceve un diverso trattamento a seconda che la stessa sia svolta da personale appartenente all'area dei Funzionari e dell'E.Q., rispetto all'Area degli Istruttori (al personale appartenente all'area dei Funzionari viene riconosciuta l'indennità di cui alla voce n. 8). Si propone pertanto di integrare la tabella di cui all'art. 14 prevedendo la seguente voce:

Voce	Area degli	Specifica responsabilità derivante da:	Compenso su base annua
8 bis	Istruttori	Esercizio effettivo di funzioni di direttore dei lavori, formalmente incaricato, come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs n. 36/2023	500 € con erogazione mensile

C) All. n. 7 Progressioni Economiche all'interno delle Aree - triennio 2023-2025

Art. 2 – Criteri per l'attribuzione dei punteggi

Art. 2-bis - Criteri per l'attribuzione dei punteggi per le Progressioni Economiche Orizzontali al 01/01/2025

Si rileva che, per mero errore, sono stati inseriti nell'art. 2 bis relativo alle sole PEO al 2025, i seguenti ultimi tre paragrafi, che invece dettano disposizioni valide per tutte le PEO 2023-2024 e 2025. Inoltre, alla lettera "E) BONUS - PUNTEGGIO AGGIUNTIVO DEL 3%" viene eliminato l'errato riferimento al numero "4", poiché il numero dei "punteggi precedenti" varia a seconda dell'anno.

Pertanto, le parti concordano che trattasi di meri errori materiali e concordano che le disposizioni dei seguenti tre paragrafi si applicano anche per le Progressioni 2023-2024:

"E) BONUS - PUNTEGGIO AGGIUNTIVO DEL 3%

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto dalla somma dei punteggi precedenti.

2. ONERI IN CARICO AI DIPENDENTI

Al fine della valutazione dei criteri di cui al presente articolo, sarà onere dei dipendenti interessati comunicare (mediante caricamento dei dati nel Portale P.E.O. che sarà messo a disposizione nella intranet aziendale/Area Risorse Umane, nei termini indicati nelle circolari che saranno emanate dal Settore Risorse Umane e Organizzazione) gli eventuali dati ulteriori a quelli caricati e visualizzabili nel Portale P.E.O..

La mancata integrazione nei congrui termini indicati in circolare sarà considerata accettazione dei dati presenti nel Portale P.E.O..

3. 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".*

Hofe a vezbele sull'acordo di
interpretazione del CC. II del 25/03/2024

Il C.S.A. precisa che il criterio delle
correttezze si fa di essere fatto di riferimento
empirico per più soggetti, esposti
rimane uniberto e venne considerato
rilevante e prescindere dalle circostanze
de di altri elementi, fuo essendo
stato spostato al punto n° 1^o dell'elen-
co di cui si parla all'art. 14 del
CC. II.

Co. art. 14-0.6 C.S.A.

Antonio P.

