



Comune di Padova

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE

TRIENNIO 2021-2023

Facendo seguito alla deliberazione n. 2021/0756 del 23/12/2021 volta ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente per il triennio 2021-2023, sottoscritta in data 16/12/2021 e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 169 del 23/12/2021, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001,

il giorno 24 dicembre 2021

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Padova.

PER LA PARTE PUBBLICA

IL COMUNE DI PADOVA

Nella persona del Segretario Direttore Generale dott. Giovanni Zampieri
(salva approvazione dell'organo competente)

PER LA PARTE SINDACALE

R. S. A.

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

DIREL

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 – Informazione
- Art. 4 – Confronto
- Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa
- Art. 7 – Clausole di raffreddamento
- Art. 8 – Autonomia negoziale

TITOLO II - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

- Art. 9 – Orario di lavoro
- Art. 10 – Formazione
- Art. 11 – Personale esonerato dallo sciopero

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 12 – Fondo per la retribuzione di posizione e risultato
- Art. 13 – Ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato
- Art. 14 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 15 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
- Art. 16 – Clausola di salvaguardia economica
- Art. 17 – Incarichi ad interim
- Art. 18 – Onnicomprensività del trattamento economico
- Art. 19 – I compensi professionali agli avvocati
- Art. 20 – Incentivo per l'attività di riscossione IMU-TARI
- Art. 21 – Proventi sanzioni codice della strada
- Art. 22 – Personale dirigenziale in distacco sindacale
- Art. 23 – Welfare integrativo

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 24 – Controversie ed interpretazione autentica
- Art. 25 – Rinvio agli istituti contrattuali vigenti

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

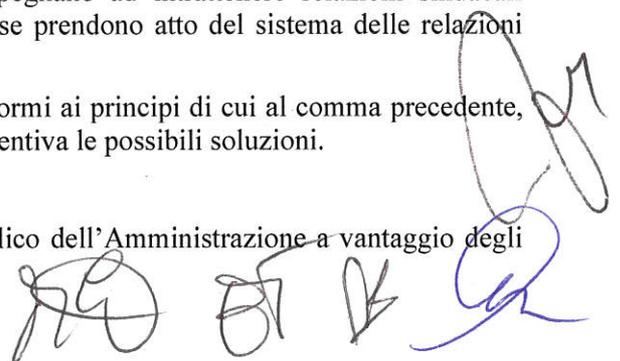
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (artt. 1, 2 e 8 del CCNL 17/12/2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 17/12/2020, disciplina le materie di cui all'art. 45 del CCNL 17/12/2020 e si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Padova, compreso quello comandato, inquadrato nell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato per i dirigenti ex art. 110, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000 che ricoprono posizioni vacanti nella dotazione organica.
2. Il presente contratto ha durata triennale e concerne il periodo temporale 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2023, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso e sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano:
 - a) norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti che ne impongano la revisione;
 - b) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni per l'aggiornamento e l'integrazione.
4. Le parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.
5. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto integrativo, mentre, con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.
6. Le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali (art. 3 del CCNL 17/12/2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza. Esse prendono atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi.
3. Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.
4. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;



b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;

c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

5. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) la partecipazione

b) la contrattazione integrativa.

6. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola, a sua volta, in:

-informazione;

-confronto;

-organismo paritetico per l'innovazione.

7. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.

Art. 3

Informazione (art. 4 del CCNL 17/12/2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 17/12/2020, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene di norma almeno 7 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45, del CCNL 17/12/2020, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001.

6. L'amministrazione, a richiesta, fornisce ai rappresentanti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL 17/12/2020, le informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché fornisce all'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 17/12/2020 i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate e, inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL del 17/12/2020.

Art. 4

Confronto (artt. 5 e 44 del CCNL 17/12/2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 44 del CCNL 17/12/2020 al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17/12/2020, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari dell'Accordo nazionale degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e di norma deve essere calendarizzato non prima di 10 giorni dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

4. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla precedente lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dall'Avvocatura dell'Ente.

5. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri, anche in modalità telematica, non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 del CCNL 17/12/2020)

1. L'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 17/12/2020 consente un coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. della dirigenza su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale innovativa, complessa o sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato – al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) e comma 4 dell'art. 6 del CCNL 17/12/2020.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 CCNL 17/12/2020.

6. L'Organismo paritetico per l'Innovazione, una volta formalmente insediato, potrà adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento, ivi compresi i quorum funzionali e deliberativi.



Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa (art. 8 e Art. 45 del CCNL 17/12/2020)

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa tutte le materie previste dall'art. 45 del CCNL 17/12/2020:
 - a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
 - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL 17/12/2020 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL 17/12/2020;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
 - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;
3. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, del CCNL 17/12/2020 è quella di cui al comma 1, lettera f), dell'art. 45 del medesimo CCNL 17/12/2020.
4. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL 17/12/2020 sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i), dell'art. 45 del CCNL 17/12/2020.
5. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 17/12/2020 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, anche in modalità telematica, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di avere costituito, entro il termine di cui al citato art. 8 comma 2, la propria delegazione.

Art. 7

Clausole di raffreddamento (art. 9 del CCNL 17/12/2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8
Autonomia negoziale (art. 8 del CCNL 17/12/2020)

1. Ai sensi dell'art 8 comma 4 del CCNL 17/12/2020, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate dal citato CCNL.

2. Ai sensi dell'art 8 comma 5 del CCNL 17/12/2020, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del medesimo CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 dello stesso CCNL, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

TITOLO II - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 9
Orario di lavoro (Art. 13 del CCNL 17/12/2020)

1. Il Dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio e adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

2. I dirigenti attestano la propria presenza in servizio mediante il sistema utilizzato dall'Ente per la rilevazione della presenza e dell'assenza dei propri dipendenti ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto di lavoro contrattuale.

Art. 10
Formazione (art 51 del CCNL 17/12/2020)

1. Le parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli, anche al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione.

2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua di almeno 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad altri eventuali finanziamenti comunitari, nazionali o regionali.

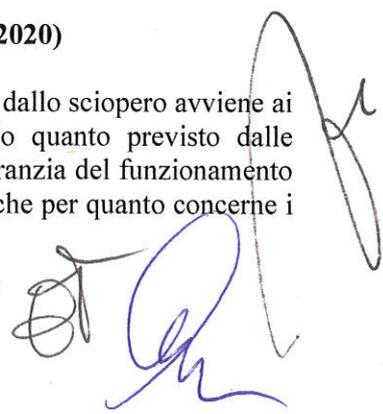
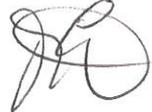
3. L'Amministrazione si impegna a confrontarsi con le OO.SS. sul piano formativo dell'Ente e le risorse annualmente ad esso dedicate.

Art 11
Personale esonerato dallo sciopero (art. 45 del CCNL 17/12/2020)

1. L'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero avviene ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa.

2. Le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero sono:

- responsabile del Settore Polizia Locale e Protezione Civile;



- responsabile del Settore Risorse Finanziarie;
- responsabile del Settore Cultura, Turismo Musei e Biblioteche;
- responsabile del Settore Servizi Informatici e Telematici;
- responsabile del Settore Mobilità;
- responsabile del Settore Risorse Umane;
- responsabile del Settore Servizi Istituzionali e Avvocatura;
- responsabile del Settore Servizi Demografici e Cimiteriali, Decentramento;
- responsabile del Settore Servizi Scolastici;
- responsabile del Settore Servizi Sociali;
- responsabile del Settore Lavori Pubblici;
- responsabile del Settore Servizi Sportivi;
- responsabile del Settore Ambiente.

3. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto di sciopero.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 12

Fondo per la retribuzione di posizione e risultato (artt. 56 e 57 del 17/12/2020)

1. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza sono calcolate sulla scorta di quanto disposto dagli artt. 56 e 57 del CCNL del 17/12/2020.
2. Ai sensi del primo comma dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020, dall'anno 2021 il Comune di Padova costituisce annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, andranno ad incrementare, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 13

Ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 45 del CCNL 17/12/2020)

1. Le risorse del Fondo sono destinate annualmente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato.
2. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020 ed è stabilita dall'Amministrazione nei seguenti valori:

FASCIA DI POSIZIONE	IMPORTO
I^ fascia	€ 44.909,50
II^ fascia	€ 42.809,50
III^ fascia	€ 37.409,50
IV^ fascia	€ 34.409,50
V^ fascia	€ 26.409,50

3. La retribuzione di risultato, ferme restando le regole dettate in sede di definizione del Piano triennale della performance e dei suoi documenti attuativi, compete unicamente ai dirigenti che abbiano prestato effettivo servizio con incarico presso le Strutture del Comune di Padova per almeno 30 giorni nell'anno solare di riferimento.

4. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota del 18% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, cui si somma la parte di retribuzione di posizione non corrisposta in relazione a posizioni dirigenziali, previste in dotazione organica, scoperte in tutto o in parte nell'anno.

5. Le parti stabiliscono che, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17/12/2020, le risorse complessive del fondo, provvisoriamente individuate per gli anni 2021, 2022 e 2023 nell'importo complessivo di € 1.540.827,00, sono così allocate:

- per € 1.242.470,56 al finanziamento della retribuzione di posizione.
- per € 297.067,44 al finanziamento della retribuzione di risultato.
- per € 1.289,00 al finanziamento della retribuzione di risultato (onnicomprensività).

6. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 16 del presente contratto.

7. Eventuali incrementi o decrementi, legati all'applicazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 o all'applicazione di nuove disposizioni normative o contrattuali che nel tempo fossero emanate, saranno ripartiti proporzionalmente tra le voci di cui al comma precedente.

Art. 14

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45 del CCNL 17/12/2020)

1. La retribuzione di risultato ai dirigenti è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi in coerenza con il Piano della Performance vigente, fermo restando che la relativa erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. Il valore della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avviene a seguito di valutazione annuale secondo le fasce di merito e le modalità previste dalla vigente metodologia di valutazione della performance individuale dei dirigenti.

3. La retribuzione di risultato viene corrisposta, tenuto conto del periodo lavorato in corso d'anno, di norma nel mese di maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

Art. 15

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 del CCNL 17/12/2020).

1. Le parti concordano, in applicazione dell'art. 30 del CCNL 17/12/2020, che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

2. La percentuale di cui al precedente comma 1 può essere definita in un valore minore, comunque non inferiore al 20%, nel caso in cui l'ente dia attuazione alla disciplina di cui al comma 5 dell'art. 30 del CCNL 17/12/2020, correlando una quota delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del medesimo CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

3. Ad una percentuale del 40% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto una valutazione più alta prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 1.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;

b) non aver mai conseguito la maggiorazione;

c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;

d) anzianità di servizio presso l'Ente.

6. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in relazione al periodo lavorato in corso d'anno.

Art. 16

Clausola di salvaguardia economica (art. 31 del CCNL 17/12/2020).

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 17/12/2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione successivi alla sottoscrizione definitiva del medesimo CCNL che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso – con esclusione pertanto dei processi di riorganizzazione susseguenti a naturale scadenza degli incarichi conferiti dal Comune di Padova – al dirigente di ruolo cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa comunale, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, è riconosciuto un differenziale della sola retribuzione di posizione secondo i criteri di seguito indicati, con risorse a carico del fondo per il trattamento di posizione e di risultato della dirigenza.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è stabilito in una percentuale pari all'80% del differenziale tra il valore della retribuzione di posizione originaria e quello del nuovo incarico.

3. Il differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza originaria dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. In ordine alle risorse a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, le parti concordano di dare priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

Art. 17

Incarichi ad interim (art. 58 del CCNL 17/12/2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità al regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo quanto previsto dall'art. 58 comma 1 del CCNL 17/12/2020, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. Non rientra in questa disciplina la reggenza di altro Settore/Servizio per 30 giorni in sostituzione del collega assente; qualora venga attribuito un incarico per un periodo superiore a 30 giorni sarà corrisposta la retribuzione di risultato a partire dal primo giorno.

3. La percentuale di cui al comma 1 non è superabile anche qualora la posizione vacante sia ricoperta contemporaneamente da più dirigenti con una ripartizione delle competenze ad essi assegnate della struttura oggetto dell'interim. La quota percentuale di retribuzione di risultato attribuita a ciascun dirigente è correlata alla valutazione del peso delle competenze assegnate a ciascun dirigente previa istruttoria del nucleo di valutazione.

4. L'importo di cui ai commi precedenti è erogato sulla base della valutazione annuale della prestazione del dirigente interessato, relativa all'incarico ad interim e qualora la valutazione risulti negativa non si procede all'erogazione dell'emolumento di cui al presente articolo.

Art 18

Onnicomprensività del trattamento economico (art. 60 del CCNL 17/12/2020)

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

4. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono, a titolo ricognitivo, le seguenti:

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) compensi professionali agli avvocati dell'Ente;

c) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992;

d) introiti di cui all'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018 per l'incentivazione dell'attività di riscossione del gettito IMU-TARI.

5. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.

6. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai dirigenti destinatari di leggi speciali, anche per prestazioni rese a favore di società partecipate o controllate, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura.

Art. 19

I compensi professionali agli avvocati (art. 45 del CCNL 17/10/2020)

1. I compensi professionali per gli avvocati dell'Ente che abbiano prestato la propria attività professionale sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27.11.1933, n. 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014, in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione nel relativo Regolamento. La correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi professionali percepiti nell'anno di riferimento della valutazione comporta che la retribuzione di risultato, teoricamente spettante agli avvocati sulla base della valutazione, viene ridotta al 25%. In ogni caso, la somma complessivamente percepita per compensi professionali e retribuzione di risultato non deve essere inferiore a quella spettante in base alla valutazione conseguita.

Art. 20

Incentivo per l'attività di riscossione IMU-TARI (art. 45 del CCNL 17/10/2020)

1. Gli incentivi di cui al presente accordo sono assegnati al dirigente che partecipi agli obiettivi, diretti e/o trasversali assegnati al Settore Tributi e Riscossione.

2. L'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al presente accordo, corrisposto anche da diverse amministrazioni, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dirigente, in coerenza con la normativa specifica, non può superare in ciascuna annualità (secondo il principio di competenza e non di cassa) l'importo corrispondente al 15 per cento della retribuzione tabellare lorda prevista dal CCNL vigente nell'anno di riferimento dell'incentivo per la posizione economica ricoperta dal dipendente e, in ogni caso, i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa vigente in materia e alle sue successive modifiche ed integrazioni.

3. L'eventuale quota eccedente non potrà essere corrisposta e costituirà economia.

4. La somma da ripartire è determinata ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) del regolamento sugli incentivi per la gestione delle entrate approvato dall'Ente.

5. La quota viene erogata a seguito dell'ordinario processo di valutazione della performance in coerenza con i parametri utilizzati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi collegati alla riscossione del gettito IMU.

6. Nel caso in cui un dirigente percepisca l'incentivo per la riscossione del gettito IMU, si procederà all'applicazione di un meccanismo di perequazione tra incentivo IMU e quota della retribuzione di risultato nel modo seguente:

a) non è prevista alcuna riduzione fino alla corresponsione di un incentivo pari al doppio del valore della retribuzione di risultato dell'anno di riferimento,

esempio:

- retribuzione di risultato teorico dell'anno di riferimento = 5.000 euro
- incentivo IMU per l'anno di riferimento corrisposto al dirigente = 2.000 euro
- nessuna decurtazione

b) superato tale valore si andrà a recuperare sulla retribuzione di risultato il valore corrispondente, fino anche al totale azzeramento del risultato,

esempio:

- retribuzione di risultato teorico di riferimento = 5.000 euro
- incentivo IMU per l'anno di riferimento corrisposto al dirigente = 10.500 euro
- decurtazione di 500 euro.

Art. 21

Proventi sanzioni codice della strada (art. 59 del CCNL 17/12/2020)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, in favore dei dirigenti della Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato o determinato con contratto di almeno sei mesi, per il versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, può provvedere alla destinazione delle risorse di cui al presente comma ad uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente. La liquidazione delle predette somme è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

2. I proventi delle sanzioni amministrative di cui al precedente comma 1 possono essere destinati anche a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL 17/12/2020 e all'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 22

Personale dirigenziale in distacco sindacale (art. 61 del CCNL 17/12/2020)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 17/12/2020:

a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari all'80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. L'elemento retributivo di cui al comma 1 lettera b) viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 dell'art. 61 del CCNL 17/12/2020, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b) non si applica.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

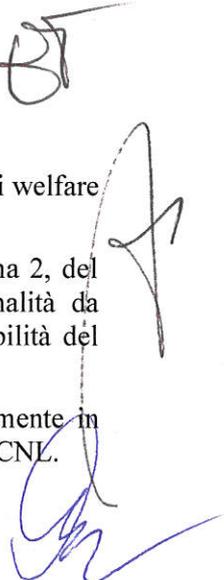
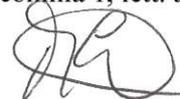
Art. 23

Welfare integrativo (art. 32 del CCNL 17/12/2020)

1. Le parti concordano nel rinviare ad un tavolo successivo l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL, sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità da precedenti norme, nonché con una quota parte non superiore al 2,5% delle complessive disponibilità del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. In ogni caso i piani di welfare integrativo approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui agli artt. 8 e 45, comma 1, lett. a) del CCNL.



TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 24

Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto decentrato sottoscritto, possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque entro 30 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL 17/12/2020. L'interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

Art. 25

Rinvio agli istituti contrattuali vigenti

1. Le parti danno atto che per quanto non contemplato e disciplinato dal presente contratto si applicano ai dirigenti, compresi quelli assunti a tempo determinato o in posizione di comando in entrata, con esclusione di quelli in aspettativa senza incarico e in comando in uscita, gli istituti contrattuali nazionali vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

1. Le parti si impegnano ad approfondire, nell'ambito dell'assicurazione e tutela legale stabilita dal CCNL anche con riferimento al Welfare, i problemi relativi alle tutele dei dirigenti per il rimborso delle spese legali sostenute nella fase preliminare all'instaurazione nei giudizi di responsabilità amministrativo-contabile e della tutela del dirigente nei casi di liquidazione delle spese da parte del giudice in misura inferiore ai minimi tariffari sempre nei giudizi di responsabilità amministrativo-contabile.

2. Le parti concordano nel verificare la possibilità che l'Ente provveda al pagamento diretto delle sanzioni obblabili non generate da colpa grave.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 3, le parti concordano di riunirsi per valutare se definire, in seguito alla individuazione delle effettive risorse a disposizione per la retribuzione di risultato dell'anno 2021, una diversa percentuale dei Dirigenti in servizio presso l'Ente ai quali è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 1 del medesimo articolo.