



Comune di Padova

codice fiscale 00644060287

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

Relazione illustrativa all'ipotesi di C.C.I. "Errata corrige, interpretazione autentica ed integrazione del CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO del 21/12/2023 Triennio 2023-2025" sottoscritto in data 29.02.2024 (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).

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	29/02/2024
Periodo temporale di vigenza	Validità triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ❖ Capo Settore Risorse Umane e Organizzazione organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ➤ <i>RSU</i> ➤ <i>CGIL FP</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CISL FP ➤ UIL FPL ➤ CSA Regioni e AA LL <p>organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ RSU ➤ CGIL FP ➤ CISL FP ➤ UIL FPL 	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Errata corrige, interpretazione autentica ed integrazione del Contratto Collettivo Integrativo del 21/12/2023 -Triennio 2023-2025	
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 2024-2026 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 confluito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 9.6.2021 n.80, con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 30.01.2024
		L'Ente nell'anno 2024 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 - 2026 , previsto dal comma 8 art. 1 della Legge 6/11/2012, n. 190, confluito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9.6.2021, n. 80, con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 30.01.2024.
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 2024 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'errata corrige, interpretazione autentica ed integrazione al contratto collettivo integrativo del 21/12/2023, è stata sottoscritta in data 29/02/2024 a causa della rilevazione di alcuni errori materiali nel corso dell'istruttoria da parte del Settore Risorse Umane e Organizzazione per l'applicazione dei vari istituti disciplinati, inoltre sono emerse alcune problematiche che hanno richiesto un confronto con le parti sindacali per un'applicazione condivisa delle disposizioni.

L'accordo raggiunto riguarda pertanto quanto segue:

1. art. 5 - Performance organizzativa

E' stato corretto l'ultimo capoverso del comma 2 in quanto mancava di chiarezza, stabilendo che il premio in questione non viene erogato se nella scheda di valutazione il dipendente non ha ottenuto una valutazione sufficiente riguardo al risultato complessivo dei comportamenti organizzativi/professionali e della capacità professionale ossia se la somma di tali voci ha un valore inferiore a 21.

2. art. 14 – Compenso per specifiche responsabilità

Facendo riferimento alla tabella che prevede l'assegnazione di un compenso annuo in base all'area di appartenenza del dipendente ed alla specifica attività esercitata, le parti hanno concordato quanto segue:

- voce 1 - l'indennità viene liquidata esclusivamente a coloro che esercitano in via continuativa i compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed ufficio elettorale, dunque non saranno premiate tali attività esercitate solo occasionalmente;
- voce 2 - si interpreta come "attività di addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP)" esclusivamente l'attività svolta dall'unità incardinata presso il Settore Gabinetto del Sindaco;
- voce 6 – per le specifiche responsabilità derivanti dalla particolare autonomia nell'esercizio del ruolo derivante dalla dipendenza diretta da un dirigente o A.S., a causa di un mero errore materiale, il compenso indicato nella tabella è da intendersi pari a 350 Euro annui anziché 300 Euro annui;
- voce 9 – riguardo all'attività relativa a coordinamento di altro personale, è stata omessa la precisazione riferita alla valorizzazione della specifica responsabilità derivante dall'elevato livello di autonomia nel mantenere costanti relazioni con soggetti giuridici esterni, tale attività viene ripristinata collegandola in modo alternativo alla voce 11 ossia l'attività che prevede l'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

- voce 19 – riguardo alle specifiche responsabilità dei dipendenti con profilo di istruttore direttivo pedagogico, derivanti dall’esercizio di funzioni di coordinamento di educatori ed insegnanti, è stato indicato erroneamente “istruttore direttivo pedagogico” al posto di “funzionario pedagogico”, pertanto viene corretta tale indicazione.

In fase di prima applicazione è emersa, inoltre, la necessità di introdurre una nuova voce rispetto alle precedenti, denominata voce 8 bis premiando con 500 Euro annui l’esercizio effettivo di funzioni di direttore dei lavori formalmente incaricato anche per quanto riguarda l’area degli istruttori oltre che per l’area dei funzionari e dell’E.Q. come specificato nella voce 8.

3. All. n.7 – **Progressioni Economiche all’interno delle Aree triennio 2023-2025**

Per mero errore nell’art. 2 bis – sono stati inseriti i seguenti tre paragrafi che invece dettano disposizioni valide per tutte le PEO 2023-2024 e non solo per quelle dell’anno 2025 :

- a) un punteggio aggiuntivo del 3% viene attribuito al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni;
 - b) sarà onere dei dipendenti comunicare gli eventuali dati ulteriori a quelli già presenti nel Portale P.E.O. (la mancanza di ulteriore integrazione sarà considerata accettazione dei dati presenti);
 - c) in caso di parità in graduatoria, si favorisce un dipendente rispetto ad un altro applicando nell’ordine i criteri riguardanti la situazione di nessuna progressione dall’ingresso nella P.A., il maggiore punteggio del criterio A) (legato alla valutazione) e la maggiore anzianità di servizio.
- E’ stato dunque concordato che tali disposizioni non si applicano esclusivamente alle Progressioni 2025 ma anche alle Progressioni 2023 e 2024.

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.

La Capo Settore Risorse Umane e Organizzazione
Dott.ssa Sonia Furlan