



# Comune di Padova

codice fiscale 00644060287

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

## **Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dirigente Triennio 2021-2023 sottoscritto in data 16.12.2021** (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.

### ***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***

<b>Data di sottoscrizione</b>	16 dicembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Validità triennio 2021-2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ❖ Segretario Direttore Generale organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ➤ CGIL FP ➤ CISL FPS ➤ UIL FPL ➤ DIREL ➤ R.S.A organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ➤ DIREL ➤ RSA

<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Disciplina degli istituti a contenuto normativo ed economico per il triennio 2021-2023
<b>contrattazio adempimen ti ne procedurali e degli atti dell'iter propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'organo di controllo interno.</b>	
	<b>allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	L'ente ha adottato il piano della performance 2021-2023 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 689 del 29.12.2020 e successive modifiche.
		L'Ente nell'anno 2021 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e 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.		
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## ***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 collettivo integrativo del 16.12.2021 è stata sottoscritta nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs.165/2001 e disciplina per il triennio 2021-23 per la parte normativa

ed economica dei vari istituti del salario accessorio presenti nel contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali.

Conformemente alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie che sono oggetto di regolamentazione, specificando le fonti normative che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materie trattata.

#### **Art. 1 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo riguarda i dirigenti in servizio del Comune di Padova relativamente al triennio 2021 – 2023, sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti i quali vengono conseguentemente disapplicati ed è formulata ai sensi degli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 17/12/2020 dell'area dirigenza delle Funzioni Locali.

#### **Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali**

Si definisce un sistema di relazioni sindacali che auspica correttezza, buona fede e trasparenza col fine di migliorare la qualità delle decisioni assunte nell'interesse degli utenti e dei cittadini sostenendo allo stesso tempo la crescita professionale e l'aggiornamento del personale dirigente nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

#### **Art. 3 – Informazione**

L'Amministrazione è tenuta a trasmettere i dati ed elementi conoscitivi ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla almeno 7 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti facendo riferimento alle materie per cui è prevista la contrattazione integrativa indicate agli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020.

#### **Art. 4 – Confronto**

Vengono indicate le materie che sono oggetto di confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali secondo quanto previsto dall'art. 44 del CCNL 17/12/2020.

#### **Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione**

Si prevede la composizione e le funzioni di tale organismo previsto dall'art. 6 CCNL 17/12/2020.

#### **Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa**

Si individuano le materie oggetto di contrattazione integrativa come previsto dall'art. 45 CCNL 17/12/2020.

#### **Art. 7 – Clausole di raffreddamento**

Si definiscono i principi su cui è improntato il sistema delle relazioni sindacali affermando in particolare che entro il primo mese del negoziato le parti non devono assumere iniziative unilaterali e devono compiere ogni ragionevole sforzo per raggiungere un accordo nella materie demandate.

#### **Art. 8 – Autonomia negoziale**

Nel caso non si raggiunga un accordo, si stabiliscono le modalità ed i tempi in cui l'Amministrazione può provvedere autonomamente a regolare le materie oggetto di contrattazione al fine di evitare un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

La parte seguente dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 16.12.2021 tratta a livello normativo i seguenti istituti normativi :

Art. 9 - ORARIO DI LAVORO (art. 13 CCNL 17/12/2020)

Art. 10 – FORMAZIONE (art. 51 CCNL 17/12/2020)

Art. 11 – PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO (art. 45 CCNL 17/12/2020)

La parte successiva dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 16.12.2021 tratta i seguenti istituti economici :

### **Art. 12 Fondo per la retribuzione di posizione e risultato**

L'Amministrazione costituisce annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali e a tale retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse previste.

### **Art. 13 Ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato**

La retribuzione di posizione è determinata nei seguenti valori :

FASCIA DI POSIZIONE	IMPORTO
1A FASCIA	Euro 44.909,50
2A FASCIA	Euro 42.809,50
3A FASCIA	Euro 37.409,50
4A FASCIA	Euro 34.409,50
5A FASCIA	Euro 26.409,50

Una quota del 18% delle risorse complessive previste dal Fondo è destinata alla retribuzione di risultato e tale quota può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica.

### **Art. 14 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance dei dirigenti e viene corrisposta solo a seguito di valutazione positiva, tenuto conto del periodo lavorato in corso anno.

### **Art. 15 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

Si introduce per la prima volta la maggiorazione della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, tale maggiorazione ammonta al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate al risultato, comunque tale percentuale può essere ridotta fino al 20% nel caso l'Ente adotti la disciplina prevista dal l'art. 30 c. 5 del CCNL 17/12/2020. Detta maggiorazione viene attribuita al 40% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente che hanno conseguito una valutazione più alta secondo il sistema di valutazione vigente.

La parte finale dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 16.12.2021 tratta dei seguenti istituti economici:

Art. 16 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (art. 31 CCNL 17/12/2020)

Art. 17 – INCARICHI AD INTERIM (art. 17 CCNL 17/12/2020)

Art. 18 – ONNICOMPRESIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO (art. 60 CCNL 17/12/2020)

Art. 19 – COMPENSI PROFESSIONALI AGLI AVVOCATI (art. 45 CCNL 17/10/2020)

Art. 20 – INCENTIVO PER L'ATTIVITA' DI RISCOSSIONE IMU-TARI

Art. 22 – PERSONALE DIRIGENZIALE IN DISTACCO SINDACALE (art. 61 CCNL 17/12/2020)

Art. 23 – WELFARE INTEGRATIVO (art. 32 CCNL 17/12/2020)

***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:

Retribuzione di posizione anno 2021	Euro 1.242.470,56
Retribuzione di risultato anno 2021	Euro 297.067,44
Retribuzione di risultato anno 2021 (onnicomprensività)	Euro 1.289,00
<b>Totale</b>	<b>Euro 1.540.827,00</b>

Si precisa che al finanziamento della retribuzione di posizione è destinata una quota definita nella percentuale dell'82% delle risorse complessive, che garantisce il rispetto della misura minima del 15% da riservare alla retribuzione di risultato secondo quanto previsto dall'art. 57 del C.C.N.L. 17/12/2020.

***c) effetti abrogativi impliciti.***

Con lo specifico accordo illustrato vengono abrogati tutti i precedenti accordi integrativi.

***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.***

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 16.12.2021 è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del decreto legislativo n. 150/2009, le norme del contratto nazionale e la giurisprudenza contabile), ai fini della corresponsione del premio incentivante secondo la vigente metodologia di valutazione dell'attività dei Dirigenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 5/02/2019.

***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 collettivo integrativo del 16.12.2021 sono in stretta correlazione con il Piano della Performance 2021 – adottato da questa Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 689 del 29.12.2020, 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 dirigenti, 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