



# Comune di Padova

codice fiscale 00644060287

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

## **Ri-adozione relazione illustrativa all'ipotesi di C.C.I. "Criteri per l'individuazione di fasce di flessibilità per il personale Amministrativo-professionale, tecnico e operaio sottoscritta in data 09.10.2023"** (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).

### **I.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>	09/10/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01/01/2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ❖ Capo Settore Risorse Umane e Organizzazione organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ➤ RSU ➤ CGIL FP ➤ CISL FP ➤ UIL FPL ➤ CSA Regioni e AA.LL. organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ➤ RSU ➤ CGIL FP ➤ CISL FP ➤ UIL FPL ➤ CSA Regioni e AA.LL.

<b>Soggetti destinatari</b>		Personale amministrativo-professionale, tecnico e operaio dipendente del Comune di Padova
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Criteri per l'individuazione di fasce di flessibilità per il personale amministrativo-professionale, tecnico e operaio dell'Ente
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'organo di controllo interno. allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (verbale Collegio Revisori n. 97 del 9/11/2023)
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	<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 2023-2025 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. 60 del 28.02.2023.
		L'Ente nell'anno 2023 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 - 2025 , 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. 60 del 28.02.2023.
		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 2023 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>		

***I.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 C.C.I. sui criteri per l'individuazione di fasce di flessibilità per il personale Amministrativo-professionale, tecnico e operaio è stata sottoscritta in data 09.10.2023 in base a quanto indicato dal C.C.N.L. 16/11/2022:

- l'art. 7 c. 4 lett. p) prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed uscita;
- l'art. 29 c. 4 disciplina la durata e la flessibilità dell'orario di lavoro;
- l'art. 36 prevede, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, sono favoriti nell'utilizzo delle flessibilità oraria i dipendenti aventi particolari situazioni personali, sociali e familiari.

Con tale ipotesi si ritiene di condividere l'obiettivo di elaborare delle regole chiare ed omogenee per tutto l'Ente al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare dei dipendenti con le esigenze relative all'organizzazione del lavoro ed all'erogazione dei servizi ed, inoltre, si ritiene che grazie alla rimodulazione delle fasce di flessibilità si possa appiattare il picco di mobilità nell'ambito cittadino estremamente concentrato nell'ora di punta del mattino.

L'accordo di C.C.I. riguarda il personale appartenente ai seguenti 3 "macro-raggruppamenti" (contenenti i profili con caratteristiche simili rispetto alle esigenze di orario): Amministrativi/Professionali, Tecnici e Operai.

Viene stabilito che al personale appartenente al profilo Amministrativo/Professionale e Tecnico si applica una flessibilità, sia in anticipo che successiva all'orario di inizio, più ampia rispetto all'attuale flessibilità standard di un'ora, in modo tale da agevolare, per quanto possibile, la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro. Per quanto riguarda invece il personale Operario, la flessibilità, sia in anticipo che successiva all'orario di inizio, è la più ampia nell'ambito dell'Ente, in particolare in anticipo, considerata la tipologia di attività svolta che, in molte situazioni, richiede la presenza del personale interessato la mattina presto. Tale flessibilità per gli Operai, che hanno un determinato orario di lavoro stabilito dall'Amministrazione, si riduce di molto nel caso di esigenze di coordinamento e gestione del lavoro in squadra.

Per il personale che rientra nelle particolari situazioni personali, sociali e familiari stabilite dal comma 4 dell'art. 36 del C.C.N.L. 16/11/2023, è consentito, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta del personale l'utilizzo di una flessibilità ulteriore rispetto a quelle ordinarie.

Per tutti i profili di tutti i "macro-raggruppamenti", una flessibilità diversa da quella "standard" può essere autorizzata dal Settore Risorse Umane e Organizzazione su richiesta del personale dirigente solo per motivi di organizzazione del lavoro, oppure, su richiesta del/della dipendente, con parere favorevole del/la dirigente responsabile, per specifiche motivazioni personali, sempre che ciò sia compatibile con le esigenze di servizio.

Per il personale impegnato in attività di sportello o prevalentemente a contatto con l'utenza il presente accordo sarà applicato con le limitazioni connesse alle esigenze funzionali per consentire la corretta apertura al pubblico, ed anche per il personale operaio che lavora in squadra si applicherà una flessibilità molto ridotta per esigenze di coordinamento con gli altri componenti della stessa.

Sono esclusi dall'applicazione del presente C.C.I. il personale turnista per il quale non è prevista flessibilità, il personale che lavora negli asili nido e nelle scuole d'infanzia per il quale vige apposito accordo ed il personale con orario di lavoro libero, ossia Alte Specializzazioni, Elevate Qualificazioni e il personale addetto all'assistenza degli amministratori, ecc.

***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 Caposettore Risorse Umane e Organizzazione  
Dott.ssa Sonia Furlan