



Comune di Padova

codice fiscale 00644060287

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

Prot. n. 537298 del 30/12/2020

Ri-adozione Relazione illustrativa all'interpretazione autentica del C.C.I. 20/12/2019 "INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Triennio 2018-2020 del 31.12.2018" sottoscritta in data 02.12.2020 (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	02/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Validità triennio 2018-2020
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ❖ Capo Settore Risorse Umane 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 organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> ➤ RSU ➤ CISL FP ➤ UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Interpretazione autentica relativa all'All. 1) del C.C.I. del 20/12/2019 "Integrazione al Contratto Collettivo Integrativo triennio 2018-2020 del 31/12/2018"
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (verbale Collegio Revisori n. 94 del 17/12/2020)
	allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	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 2020-22 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 858 del 23.12.2019.
		L'Ente nell'anno 2020 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022 , previsto dal comma 8 art. 1 della Legge 6/11/2012, n. 190, con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 21/01/2020.
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 ha validato la relazione della performance dell'anno 2019 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'interpretazione autentica del contratto collettivo integrativo del 20/12/2019, relativamente all'Allegato 1) recante "Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) del 02.12.2020", è stata sottoscritta ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL del 21/05/2018 per risolvere varie problematiche emerse nell'applicazione delle disposizioni contenute nel succitato C.C.I. del 20/12/2019 .

L'accordo raggiunto riguarda le seguenti interpretazioni:

1) Art. 1 – Criterio A) risultanze del sistema di valutazione della performance individuale

Relativamente alla previsione il "Punteggio viene proporzionato alla media aritmetica delle risultanze del sistema di valutazione della performance individuale in base al vigente Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale relativamente al triennio precedente all'anno di riferimento della selezione", si è concordato che in caso di mancanza di valutazione di un dipendente si procederà con la sostituzione nella serie di dati trasformati con il valore medio della valutazione trasformata dell'anno precedente relativo allo stesso dipendente.

2) Art. 1 – Criterio B) esperienza acquisita nell'ambito professionale

In merito alla previsione "Valorizzazione dell'esperienza acquisita negli anni di servizio, caratterizzati da valutazione positiva, nell'ultima posizione economica attualmente posseduta e nel medesimo profilo" si è concordato che essendo richiesta una esperienza caratterizzata "da valutazione positiva" non si procederà al computo dei periodi in cui la valutazione è assente.

Si è poi concordata la risoluzione di casi particolari riguardanti dipendenti assunti con profilo di educatore asilo nido a part time e assunti da concorsi differenti.

3) Art. 1 – Criterio C) processi formativi certificati

In merito alle previsione "Sono presi in considerazione i seguenti percorsi formativi, particolarmente rilevanti in termini di impegno, superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria di inquadramento", si è concordato che i termini "superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria di inquadramento" si intendono con riferimento a quelli attualmente richiesti per l'accesso.

4) Art. 2 – Requisiti

In merito al secondo requisito "In ogni caso non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso di almeno 18 mesi di servizio effettivo nell'arco del biennio, fatte salve le ipotesi di congedi parentali e di maternità e non essere incorsi in sanzioni disciplinari

superiori al rimprovero verbale o scritto”, si è concordato che le ferie-festività siano considerate come servizio, inoltre la frase “non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto” non è da considerarsi come facente parte del secondo requisito ma è invece un terzo requisito a sè stante ed il periodo di riferimento di tale terzo requisito è il biennio precedente riferito alla data di riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale.

5) Art. 3 comma 2 – Personale in mobilità in entrata o in comando

In merito alla previsione “Il personale dell’Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la normalizzazione del voto rispetto al sistema di valutazione del Comune di Padova” si è concordato che nel caso l’Ente presso cui il dipendente abbia svolto il comando ha graduato la votazione su meno fasce di quelle stabilite dal Comune di Padova, si procede alla normalizzazione del voto attribuito da tale Ente ai fini del criterio A) rapportando i punteggi del settore di appartenenza alla valutazione del precedente Ente.

Nel caso in cui l’Ente presso cui il dipendente ha svolto il comando non abbia attribuito allo stesso una valutazione si è concordato di applicare quanto già stabilito dall’art. 1 Criterio A.

6) Art. 4 – Modalità di attribuzione delle progressioni

In merito alla previsione “In base ai criteri sopra indicati vengono redatte le seguenti 23 graduatorie per le quali sono previste le seguenti percentuali per il riconoscimento delle progressioni”, si è concordato che le percentuali pattuite si riferiscano a tutti i dipendenti in servizio al 01/01/2019, aventi o meno i requisiti per la partecipazione alle progressioni, con i necessari arrotondamenti per arrivare all’unità.

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.

Il Capo Settore Risorse Umane
Dott.ssa Sonia Furlan