



Provincia di Padova

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLEGATA ALLA PREINTESA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PADOVA, ANNO 2013, SOTTOSCRITTA IN DATA 6 MARZO 2013**

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, prevede che ogni contratto integrativo sia corredato di una relazione illustrativa che, secondo le istruzioni fornite dal Dipartimento della Ragioneria dello Stato, deve contenere l'illustrazione degli aspetti procedurali, la sintesi del contenuto del contratto, le attestazioni relative al rispetto degli adempimenti di legge e l'indicazione dei risultati attesi.

La presente preintesa, sottoscritta il 6 Marzo 2013 in ordine al contratto decentrato integrativo anno 2013 per il personale non dirigente, riguarda la parte normativa e non contiene la programmazione delle risorse.

Segue l'illustrazione degli aspetti procedurali, una sintesi del contenuto e le autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	Ipotesi di CCDI (PREINTESA) siglata il 06/03/2013
Data di sottoscrizione del CCDI	16/04/13
Periodo temporale di vigenza	A partire dall'anno 2013 fino alla stipulazione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il CCDI stesso
Composizione delegazioni trattanti	<u>Parte pubblica:</u> Dott.ssa Daniela GIACOMIN – Segretario Generale – Presidente Delegazione; Dott.ssa Valeria RENALDIN – Dirigente Responsabile Settore Risorse Umane e Finanziarie, Patrimonio e Coordinamento Progetti Comunitari – Componente; Avv. Antonio ZACCARIA – Dirigente Settore Pianificazione Territoriale-Urbanistica e Servizi alla Persona – Componente; <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CISL - UIL FPL – FP CGIL – USB; <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CISL - UIL FPL – FP CGIL – USB;
Soggetti destinatari	Personale provinciale a tempo indeterminato ed a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo	Parte prima: Finalità, Ambito di applicazione e durata; Parte seconda: Relazionali sindacali;

	<p>Parte terza: Forme di partecipazione, Interpretazione autentica e Pari opportunità;          Parte quarta: Organizzazione del lavoro -Innovazione tecnologica:implicazioni su professionalità e qualità del lavoro;          Parte quinta: Politiche dell'orario di lavoro e lavoro straordinario;          Parte sesta: Trattamento economico;          Parte settima: Formazione;          Parte Ottava: Linee d'indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramneto dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;          Parte nona: Norma transitoria finale;          Dichiarazioni congiunte n. 1, n. 2 e n. 3.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:</p> <p>1. Intervento dell'organo di controllo interno</p> <p>2. attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione di retribuzione accessoria</p>	<p>Non è stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori del Conto, poichè trattato di contratto a contenuto solo normativo, pertanto non è richiesta la valutazione di compatibilità di cui all'art. 5, comma 3, CCNL 01.04.1999.</p> <p>a) L'Ente non è tenuto ad adottare il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto norma di non diretta applicazione per gli enti locali, tuttavia il vigente Regolamento provinciale sul sistema di misurazione e valutazione permanente del personale e gli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'ente ed, in particolare, il PEG e l'RPP rappresentano di fatto il piano della performance della Provincia di Padova;</p> <p>b) L'Ente pur non essendo obbligato, con D.G.P. n. 134 del 03/06/2010, ha approvato le linee programmatiche per l'adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11 – comma 2 – del D. Lgs. n. 150/2009;</p> <p>c) L'Ente non è tenuto ad assolvere l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 ed 8 dell'art. 11, in quanto norma di non diretta applicazione per gli enti locali;</p> <p>d) Non sussistendo il piano della performance di cui al punto a), non sussiste neppure la</p>

	relativa relazione, in quanto norma di non diretta applicazione per gli enti locali.
Eventuali osservazioni	

Di seguito, si analizzano singolarmente i principali punti:

Nella parte prima si definisce il campo di applicazione e la durata del CCDI, quest'ultima prevista sino a successiva stipula di un nuovo CCDI, o sino alla stipula di nuovi CCNL che rechino disposizioni incompatibili con il CCDI medesimo.

Nella parte seconda, il sistema delle relazioni sindacali è improntato al rispetto del sistema di correttezza, collaborazione e trasparenza, e si esplica nell'osservanza di quanto disposto dal D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, e dei CCNL del 31/03/1999 e del 01/04/1999 e ss.mm.ii.

Nella parte terza, settima ed ottava, il contratto si sofferma, principalmente con affermazioni di principio, sui temi dell'organizzazione del lavoro, della sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e della formazione. Per quanto attiene alle pari opportunità, si garantisce la più ampia collaborazione al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito dall'Amministrazione provinciale di Padova nell'Aprile 2011, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nella parte sesta, la preintesa individua le condizioni di rischio, nonché le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni disagiate e specifiche responsabilità, dando atto che si applicheranno le corrispondenti norme dei CCNL vigenti. Vengono fissati i principi generali per cui le indennità per specifiche responsabilità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese secondo i criteri fissati e solo se formalmente attribuite dal dirigente responsabile del settore di riferimento.

Per compensare le particolari responsabilità formalmente attribuite al personale di categoria B, C e D, non P.O., nella gestione dell'archivio informatico, nel coordinamento dei servizi di protezione civile e nello svolgimento delle funzioni inerenti l'Ufficio relazioni per il pubblico, sono state previste le relative indennità, al fine di premiare il particolare impegno dei dipendenti incaricati di dette responsabilità.

Le previsioni della preintesa sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. Per quanto riguarda i compensi finalizzati all'incentivazione della produttività, da corrispondere al personale che riceve i compensi previsti dall'art. 92 del D.Lgs. 163/2006, dall'art. 21 L.R. 41/93 e dall'art. 96, comma 2, del DPR 268/87, si stabilisce un abbattimento annuo del 20%. Per quanto riguarda la retribuzione di risultato da attribuire ai titolari di posizione organizzativa che percepiscono i suddetti compensi, si attua un abbattimento del 40% dei compensi liquidati nell'anno.

Le presenti disposizioni contrattuali rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei CCNL.

Infine, nella preintesa non si prevede l'attivazione di progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria di appartenenza, tenuto conto di quanto previsto dalle norme di legge relative al contenimento della spesa di personale ed in attuazione del blocco delle retribuzioni previsto dall'art. 9, comma 1 e 21 del D.L. 78/2010 convertito in Legge n.122/2010.

Non sussistono effetti abrogativi impliciti. E' esplicita la disapplicazione e conseguentemente l'abrogazione di tutti i CCDI precedenti e di tutte le clausole dei

precedenti CCDI non riportate nella presente preintesa.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione provinciale in coerenza con le previsioni del titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, possono fondamentalmente così riassumersi:

1. Ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro ed incentivazione della prestazione lavorativa, secondo i principi di selettività della valutazione del personale dipendente, da effettuarsi a cura dei dirigenti, tenendo in debita considerazione gli obiettivi assegnati, le attività svolte, i risultati conseguiti e le competenze professionali possedute. L'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti avviene in attuazione del Regolamento provinciale sul sistema di misurazione e valutazione permanente, individuale ed organizzativa, adottato dall'Ente con D.G.P. n. 225/2000, modificato con D.G.P. n. 158/2010.

2. Trasparenza dell'azione amministrativa, intesa come accessibilità totale a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica  
Dott.ssa Daniela Giacomini



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Daniela Giacomini", written over the typed name.