



Comune di Vicenza

PERSONALE COMPARTO - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO:

“Destinazione della quota residua del Fondo del salario accessorio del personale dipendente anno 2017”

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo I – SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.

Data di sottoscrizione		Preintesa 19/12/2017 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno/i: dal 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Il Presidente: Direttore Generale Antonio Bortoli Componenti: il direttore del Settore Risorse Umane Micaela Castagnaro - assente il Segretario Generale Antonio Caporrino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DI.C.C.A.P. Firmatarie della preintesa: tutte le OO.SS. ammesse. Firmatarie del contratto: dato da compilare dopo la stipula del C.C.D.I. definitivo
Soggetti destinatari		Dipendenti del comparto.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione della quota residua del Fondo del salario accessorio del personale dipendente anno 2017.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì: con deliberazione di Giunta n. 126 del 19/09/2017 è stato approvato il Piano delle Performance 2017/2019 e sono stati adottati gli obiettivi strategici ed operativi di gestione affidati ai Dirigenti.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione 2017 sarà validata a consuntivo (presumibilmente maggio 2018)
Eventuali osservazioni =====		



Comune di Vicenza

Modulo II – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI – ALTRE INFORMAZIONI UTILI.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

PREMESSE:

Il Fondo del salario accessorio 2017 del personale del comparto è stato costituito, in via provvisoria, con determinazione dirigenziale n. 828 del 03/05/2017 per complessivi € 2.589.899,23 e il Fondo definitivo sarà, presumibilmente, determinato nel mese di marzo 2018

DISPOSIZIONI DEL C.C.D.I.

LE PARTI:

Stabiliscono che, le somme residue del Fondo del salario accessorio definitivo del personale anno 2017, che si renderanno disponibili a consuntivo dopo il pagamento delle indennità previste dal CCNL e dal C.C.D.I. in vigore, siano destinate alla Produttività/Performance individuale ed erogate sulla base dei criteri individuati dal sistema di valutazione e misurazione vigente

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Secondo quanto previsto dalla preintesa in oggetto e dall'art. 17, c. 2, let. a), del CCNL 01/04/1999, le risorse verranno erogate sulla base dei criteri individuati dal sistema di valutazione e misurazione vigente.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 355 del 07/12/2011) in piena coerenza con il D.LGS 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Voce non presente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Le somme previste dal C.C.D.I. sono destinate alla Produttività/Performance individuale e vengono, pertanto, erogate sulla base del sistema di valutazione in vigore nell'Ente. Essendo la performance individuale subordinata al raggiungimento degli obiettivi operativi previsti nel Piano della Performance e alla valutazione delle competenze individuali, ne deriva uno stimolo all'incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Vicenza, 03.01.2018

IL DIRETTORE DEL SETTORE RISORSE UMANE
SEGRETERIA GENERALE E ORGANIZZAZIONE
F.TO dr.ssa Micaela Castagnaro