



Comune di Vicenza

PERSONALE COMPARTO

“Contratto Decentrato Integrativo per il personale del comparto 2019/2021”.

“Costituzione definitiva del Fondo del salario accessorio del personale del comparto anno 2019”.

La Relazione viene redatta al fini di acquisire la certificazione di compatibilità da parte del Collegio dei Revisori ai sensi dall'art. 40 bis c. 1 D.Lgs 165/2001 che così dispone: “Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti.....omissis”.

La Relazione attiene sia alle modalità di costituzione del Fondo del salario accessorio anno 2019, sia alle modalità di utilizzo del medesimo Fondo definite nell'ipotesi di C.C.D.I. 2019/2021.

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 30/09/2019 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno/i: 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Il Presidente: il D.G.. Gabriele Verza Componenti: il Segretario Generale Stefania Di Cindio, il Direttore del servizio R.U. Alessandra Pretto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, 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)		Tutti gli istituti e le materie che le norme di legge e i CCNL demandano a tale livello di contrattazione.
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. 122 del 26/07/2019 è stato approvato il Piano delle Performance 2019/2021 e sono stati adottati e pesati 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.



Comune di Vicenza

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
Il Nucleo di Valutazione ha validato il documento "Relazione della Performance anno 2018" il 07/06/2019.

Eventuali osservazioni =====

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

Si rinvia all'allegato C.C.D.I. 2019/2021.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La destinazione dei compensi è vincolata alle finalizzazioni previste dal CCNL e le modalità di utilizzo sono descritte nel C.C.D.I..

C) effetti abrogativi impliciti

Il C.C.D.I., relativamente agli istituti ivi disciplinati, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

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). Si da, inoltre, attuazione alle disposizioni dell'art. 69 del CCNL 21/05/2019 in merito alla differenziazione del premio individuale per una quota pari al 10% del personale.

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

In coerenza con quanto previsto dall'art. 16 del CCNL in vigore, le progressioni orizzontali previste per l'anno 2019 riguardano una quota limitata di personale, sono attribuite tenendo conto delle risultanze della valutazione della performance individuale e l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno 2019.

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., oltre a remunerare particolari attività o particolari funzioni sulla base di quanto previsto dal CCNL, sono destinate alla Performance individuale e organizzativa finalizzate al miglioramento della qualità della prestazione e al raggiungimento di specifici obiettivi previsti nel Piano della Performance.

Ne deriva, pertanto, uno stimolo per i dipendenti a migliorare la qualità della propria prestazione con conseguente miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Vicenza, 03/10/2019

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
ORGANIZZAZIONE, FORMAZIONE
(f.to dr.ssa Alessandra Pretto)