



## Comune di Vicenza

### PERSONALE COMPARTO

Accordo ai sensi dell'art. 4 della L. 300/1970 (STATUTO DEI LAVORATORI) così come modificato dall'art. 23 D. Lgs 151/2015 e dall'art. 5 del D. Lgs. 185/2016, per l'utilizzo di strumenti di localizzazione "GPS" sugli apparecchi in dotazione al Comando di Polizia Locale.

Premesso che,

- L'Amministrazione Comunale ha la necessità di dotare gli operatori del Corpo di Polizia Locale di un sistema di geolocalizzazione del personale;
- L'art 4 della Legge n. 300/1970 (cd Statuto dei Lavoratori) dispone che:

*"Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impegnati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali".*

L'art. 40 bis c. 1 D.Lgs 165/2001 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".*

Rilevato che l'accordo in oggetto non ha alcun effetto nè sui costi della contrattazione collettiva integrativa nè sulla misura e corresponsione di trattamenti accessori.

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 08/03/2023 Contratto</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno/i:</b> 2023 e seguenti	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Il Presidente:</b> il D.G.. Luca Milani <b>Componenti:</b> il Segretario Generale Stefania Di Cindio, il Direttore del servizio R.U. Elisabetta Piccin. <b>RSU:</b> n. 18 componenti <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali. <b>Firmatarie della preintesa:</b> RSU, FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, <b>Firmatarie del contratto:</b> RSU, FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali. <i>(completato dopo firma C_D_I)</i>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Corpo di Polizia Locale.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo di strumenti di localizzazione "GPS" sugli apparecchi in dotazione al Comando di Polizia Locale.	
<b>procedur ale e degli atti propedeut ici e</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della</b>	<b>SI</b> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?



## Comune di Vicenza

<b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Si:</b> con deliberazione di Giunta n. 132 del 30/06/2022 è stato approvato il P.I.A.O. che contiene il Piano delle Performance 2022/2024. Il P.I.A.O. 2023/2025 che conterrà il relativo Piano Performance è in via di definizione
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Si</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Si per quanto di competenza.</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Si</b> La Giunta Comunale con delibera n. 122 del 08/06/2022 ha approvato la Relazione sulla Performance per l'anno 2021 validata dal Nucleo di Valutazione in data 15/06/2022. La Relazione sulla Performance 2022 è in via di definizione.
<b>Eventuali osservazioni</b> =====	

### **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.I. in oggetto.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Voce non presente.

#### 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

Voce non pertinente

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

Voce non pertinente

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

Voce non pertinente

#### G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Vicenza, 20/03/2023



## Comune di Vicenza

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE  
ORGANIZZAZIONE, FORMAZIONE  
(dr.ssa Elisabetta Piccin)  
*(firmato digitalmente il 20/03/2023)*

CERTIFICAZIONE POSITIVA DEL COLLEGIO DEI REVISORI

*Firmato digitalmente il 24/03/2023*

Raffaele Lombardi

Enrico Sessa

Ruggero Pirolò