



## Comune di Vicenza

### PERSONALE COMPARTO

#### Contratto Collettivo Integrativo “**CCI DEL COMPARTO 2023-2025 IN ATTUAZIONE DEL NUOVO CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI – TRIENNIO 2019/2022**”.

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*”.

Il Fondo provvisorio delle risorse decentrate anno 2024 del personale del comparto è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 615 del 04/04/2024 ed è stato certificato in data 24/04/2024. La presente relazione attiene alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate definite nel CCI 2023/2025.

### 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 03/07/2024</b> <b>Contratto</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno/i: 2023/2025</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Il Presidente:</b> il D.G. Michela Cavalieri <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.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti del comparto.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Tutti gli istituti e le materie che le norme di legge e i CCNL demandano a tale livello di contrattazione.	
<b>Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? <b>SI</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</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. 69 del 27/03/2024 è stato approvato il P.I.A.O. che contiene il Piano delle Performance 2024/2026.
		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>



## Comune di Vicenza

### retribuzione accessoria

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  
Si La Giunta Comunale con delibera n. 119 del 05/06/2024 ha approvato la Relazione sulla Performance per l'anno 2023 validata dal Nucleo di Valutazione in data 13/06/2024

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.I. in oggetto.

### 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.I..

### C) effetti abrogativi impliciti

Il C.C.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 in quanto l'erogazione degli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di performance individuale ed organizzativa, è erogata in applicazione del Sistema di Valutazione in vigore dal primo gennaio 2012 in piena coerenza con il D.LGS 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. Si da attuazione alle disposizioni dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018 (confermate dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022) 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. 14 del CCNL in vigore, le progressioni economiche all'interno dell'Area previste per l'anno 2024 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 2024.

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

Le somme previste dal C.C.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, 15/07/2024



## Comune di Vicenza

PER IL DIRETTORE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE  
ORGANIZZAZIONE, FORMAZIONE  
(dott. Matteo Maroni)

*Firmato digitalmente in data 15/07/2024*

### Certificazione positiva Revisori Dei Conti

Raffaele Lombardi

*Firmato digitalmente in data 17/07/24*

Enrico Sessa

*Firmato digitalmente in data 17/07/24*

Ruggero Pirollo

*Firmato digitalmente in data 17/07/24*