



Comune di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO:

- “Integrazione del Fondo del salario accessorio personale dipendente ai sensi dell’art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999;
- “Integrazione del Fondo del salario accessorio personale dipendente ai sensi dell’art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999”.

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 29/07/2015 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno/i: 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Antonio Bortoli Componente: Direttore settore risorse umane Micaela Castagnaro. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL , RSU (firma il coordinatore) Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		integrazione del Fondo del salario accessorio personale dipendente ai sensi dell’art. 15 cc. 2 e 5 CCNL 01/04/1999;
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. 113 del 08/07/2015 è stato approvato il Piano delle Performance 2015/2017 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? Sì la Relazione alla Performance relativa al 2014 è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 15/06/2015. La Relazione 2015 sarà validata a consuntivo (presumibilmente maggio 2015)



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

PREMESSE:

- il Fondo del salario accessorio 2015 del personale di comparto è stato costituito in via provvisoria, con determinazione dirigenziale 1057 del 25/06/2015 per complessivi €2.575.253,71 e il Fondo definitivo sarà, presumibilmente, determinato nel mese di marzo 2016;
- la Giunta comunale con delibera PGN 79694/2015 ha:
 - integrato il Fondo del salario accessorio del personale del comparto ai sensi dell'art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999 per un importo di €493.000,00;
 - integrato il Fondo del salario accessorio del personale del comparto nella misura massima dell'1,2 % del monte salari dell'anno 1997 ai sensi dell'art. 15 c. 2, del CCNL 01/04/1999 per un importo di €219.213,39;
 - demandato a successivo provvedimento la suddivisione delle risorse finanziarie da destinare a ciascun obiettivo strategico e ha precisato che l'erogazione del quantum avverrà sulla base dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi, definito a consuntivo da parte del Nucleo di Valutazione.

DISPOSIZIONI DEL C.C.D.I.

- 1) presa d'atto dell'integrazione del Fondo ai sensi dell'art. 15 c. 5;
- 2) sottoscrizione dell'integrazione ai sensi dell'art. 15 c. 2;
- 3) presa d'atto che le eventuali economie derivanti dalle minori risorse erogate ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01/04/1999 (determinate dal parziale o totale non raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance) costituiranno economie di bilancio;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui alla preintesa in oggetto le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 15 c. 2 - processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.	€219.213,39
Art. 15 c. 5 - attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie	€493.000,00



Comune di Vicenza

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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).

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2014, con particolare riferimento al miglioramento dei servizi verso la cittadinanza, all'incremento della sicurezza alla cittadinanza e all'informatizzazione e alla dematerializzazione degli atti, deriva un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Vicenza, 03 agosto 2015

IL DIRETTORE DEL SETTORE RISORSE UMANE
SEGRETERIA GENERALE E ORGANIZZAZIONE

(dr.ssa Micaela Castagnaro)

CERTIFICAZIONE POSITIVA DEI COLLEGIO DEI REVISORI

Alessandro Mistrorigo

Giampietro Saccon

Renzo Pedron
