



PROVINCIA DI VICENZA
AREA RISORSE E SERVIZI FINANZIARI
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Contrà SS. Apostoli, n. 18 - 36100 VICENZA - C. Fisc. P. IVA 00496080243 - Tel. 0444/908111
 e-mail: provincia.vicenza@cert.ip-veneto.net

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO RELATIVO AL
 PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI – ANNO 2025**

La *relazione illustrativa* è composta dai 2 seguenti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione (ipotesi)	7 marzo 2025	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025 – 31/12/2025	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott. Giuseppe Sparacio – Segretario Generale Componente: dott.ssa Caterina Bazzan – Dirigente dell'Area Risorse e Servizi Finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA RAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA RAL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Conferma criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo b) Conferma del valore economico complessivo dei differenziali stipendiali attribuibili nel 2025	
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con decreto del Presidente della Provincia n. 31 del 12/02/2025, è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 3, comma 1, lett. b), del d.m. 24/06/2022, quale sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione
		Con decreto del Presidente della Provincia n. 31 del 12/02/2025, è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione previsto dall'art. 3, comma 1, lett. c), del d.m. 24/06/2022, quale sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui

		agli artt. 10, comma 8, 14, 15, 18 e 20 del d.lgs. 33/2013
		La Relazione della Performance sarà approvata con decreto del Presidente della Provincia e successivamente validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di contratto integrativo economico per l'anno 2025 del personale del comparto Funzioni Locali della Provincia di Vicenza si limita a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, che rimangono i medesimi fissati con il precedente CCID 2023-2025.

Si rammenta che nel contratto integrativo economico per l'anno 2024 è già stato definito il valore economico complessivo dei differenziali stipendiali attribuibili nel 2025, nella misura di € 46.250,00, suddiviso con i seguenti valori per ciascuna Area Contrattuale:

Area	Numero dipendenti	Importo differenziale	Importo totale
Operatori esperti	10	€ 650,00	€ 6.500,00
Istruttori	21	€ 750,00	€ 15.750,00
Funzionari ed EQ	15	€ 1.600,00	€ 24.000,00

Di conseguenza, posto che la definizione delle procedure per le progressioni economiche è già avvenuta con il CCID 2023-2025, il presente CCID si limita a costituire il necessario presupposto per la loro attribuzione, secondo quanto prevede l'art. 14, comma 3, CCNL 2019-2021.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo per la contrattazione integrativa

Riferimento normativo	Descrizione	Importo
Art. 80, comma 1, CCNL 2019-2021	Differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 2019-2021	€ 303.683,06
	Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	€ 39.890,50
	Quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004	€ 73.118,28
	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995	€ 0,00
	Assegni personali relativi al maggior trattamento economico in godimento in caso di progressione tra le aree, di cui all'art. 15,	€ 3.277,04

	comma 3, CCNL 2019-2021	
Art. 80, comma 2, CCNL 2019-2021	a) premi correlati alla performance organizzativa	€ 206.765,44
	b) premi correlati alla performance individuale	€ 206.765,44
	c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	€ 1.098,00
	d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	€ 79.090,68
	e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 del CCNL 2019-2021	€ 100.000,00
	f) indennità di funzione di cui all'art. 97	€ 6.500,04
	f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 100	€ 11.364,00
	g) compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole all'Ente	€ 70.000,00
	g) incentivi alle funzioni tecniche	€ 250.000,00
	j) differenziali stipendiali con decorrenza dal 01/01/2023 e dal 01/01/2024	€ 76.291,35
	j) differenziali stipendiali con decorrenza dal 01/01/2025	€ 46.250,00
Totale	€ 1.474.093,82	

L'ammontare dello stanziamento di bilancio destinato, per il corrente anno 2025, alla retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarico di EQ, per un totale di € 235.971,50 sarà ripartito nel rispetto dei criteri stabiliti nel CCID 2023-2025 (artt. 20 e 21).

c) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità*

Si attesta che la corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile.

Ciò in quanto, da un lato, gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa di cui all'art. 20 del Decreto Legislativo n. 150/2009 risultano informati a principi di selettività, essendo attribuiti ai dipendenti che conseguono le migliori performance; dall'altro, la distribuzione di incentivi e premi collegati alla performance non avviene in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, bensì soltanto a seguito delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati.

In particolare, i criteri generali e le modalità per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale sono previsti dagli artt. 14-19 del CCID 2023-2025.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono disciplinate dagli artt. 22 e 23 del CCID 2023-2025, i quali risultano coerenti con il principio di selettività, in quanto fondate sulla previsione di valutazioni di merito e con l'esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio.

In particolare, i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (55%); b) esperienza professionale (40%); 3) percorsi formativi (5%).

Si sottolinea che, nel rispetto dell’art. 23, comma 10, del CCID 2023-2025, per l’anno 2025 è stata data priorità a chi non ha avuto alcuna progressione nel triennio precedente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono in stretta correlazione con il Piano della Performance, quale sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027, adottato con decreto del Presidente della Provincia n. 31 del 12/02/2025, nonché in coerenza e il sistema di misurazione e valutazione adottato dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Dirigente dell’Area Risorse e Servizi Finanziari

dott.ssa Caterina Bazzan