



Comune di Fara Vicentino

Provincia di Vicenza

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
AL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2026/2028**

(ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione preintesa		25.08.2026
Periodo temporale di vigenza		2026 – 2028 Parte economica 2026
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte pubblica:</u> Segretario Comunale: Dott.ssa Sabrina Strazzabosco Responsabile Ufficio Personale: Dott. Guido Raffaele Mazzacavallo <u>RSU</u> Dott. Gastaldon Fabio <u>Organizzazioni sindacali ammesse:</u> UIL - CISL <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> UIL - CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2026 b) Criteri ripartizione risorse disponibili c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance d) Criteri attribuzione indennità e progressioni orizzontali
adempimenti procedurale Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si, in data 22.07.2026 (su fondo) Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si, con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 18.03.2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021 contenente alla sezione 2.2 il Piano della Performance 2026 di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per l'anno 2026.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	accessoria	È stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione?
		Sì, con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 18.03.2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021 contenente alla sezione 2.3 la sezione "Rischi corruttivi e trasparente" e relativi allegati;
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?
		Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale
		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 sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- a) Utilizzo risorse decentrate anno 2026
- b) Criteri ripartizione risorse disponibili
- c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- d) Criteri attribuzione indennità e progressioni orizzontali

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2026 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate come di seguito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
Art. 59 c. 2 Lett. A CCNL 2026 – Performance organizzativa	€ 6.000,00
Art. 59 c. 2 Lett. B CCNL 2026 – Performance individuale	€ 12.765,46
Art. 59 c. 2 Lett. B CCNL 2026 – Performance per progetti	€ 9.000,00
Art. 59 c. 2 Lett. C CCNL 2026 – Indennità Cond. Lav. Ex art. 70 bis	€ 2.960,00

Art. 59 c. 2 Lett. C CCNL 2026 – Specifiche responsabilità	€ 7.883,33
Art. 59 c. 2 Lett. J CCNL 2026 – Differenziali stipendiali all'interno delle nuove aree dell'anno (nuove progressioni)	€ 3.950,00
Art. 59 c. 2 Lett. G CCNL 2026 – Incentivi Tecnici	€ 20.000,00
Art. 59 c. 2 Lett. G CCNL 2026 - Incentivi IMU TARI	€ 2.959,84
Attuazione piani di welfare	€ 3.000,00

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 20.01.2026, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche (ora "differenziali stipendiali ai sensi del CCNL 16.11.2022), definiti nel CCDI 2026/2028 e in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 23/02/2026, possono essere così riassunti:

- Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli aventi diritto per ogni area;

- L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio;

- L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 59 del CCNL 23/02/2026. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica.

- Il differenziale si applica al personale che risulta in servizio, alla data di decorrenza del beneficio, presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti, tenuto conto che:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
- b) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 72 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 16.11.2022, al rimprovero scritto.

- La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo: L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati dal presente articolo, verranno specificati i fattori di valutazione che determineranno le graduatorie, come di seguito indicati:

- a) La media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità (peso 70/100);
- b) L'esperienza professionale (peso 30/100): Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; sarà assegnato 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica attuale, includendo le frazioni di anno per il valore proporzionato;
- c) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono, nell'ordine:
 - migliore valutazione nell'ultimo biennio;
 - maggior anzianità presso l'Ente.

Valutazione della performance

La valutazione della performance individuale è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai punteggi contenuti nella scheda di valutazione delle prestazioni del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura di attribuzione delle progressioni economiche. La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata al termine del periodo annuale di valutazione da ciascun Responsabile di servizio per i dipendenti della propria area e dal Nucleo di valutazione per i Responsabili titolari di P.O. (ora, ai sensi del CCNL 16.11.2022, di EQ).

Per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2026 si procederà considerando la sommatoria della valutazione conseguita nel triennio 2023-2024-2025.

- 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**

Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è descritto in seguito il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati:

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE – OBIETTIVI –

Gli obiettivi da conseguire come sopra indicati e come programmati e dedotti dagli strumenti di bilancio devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferiti ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili con dati relativi all'amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei titolari di Elevata Qualificazione è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- ai livelli di formazione raggiunti dal personale dipendente, in relazione alle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, valorizzando il personale destinatario di incarichi di particolare rilevanza e complessità attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi individuali strettamente connessi all'adeguato svolgimento di tali incarichi nonché alle potenzialità di ciascuno;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili titolari di Elevata Qualificazione è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- alla capacità di adempiere incarichi che prevedono obiettivi di particolare complessità;
- alla capacità di raggiungere gli obiettivi formativi assegnati)).

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Responsabile Area Amministrativa
Dott. Guido Raffaele Mazzacavallo
(Firmato Digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005)

Firmato digitalmente da: Guido Raffaele
Mazzacavallo
Luogo: Fara Vicentino
Data: 27/08/2026 10:34:27