



# PROVINCIA DI VICENZA

## SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Domicilio fiscale: Contrà Gazzolle, 1 - 36100 VICENZA Partita I.V.A. 496080243 – C.F.: 00496080243

Prot. n.

**OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria. Controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo personale comparto "Funzioni Locali" 2023-2025 – criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2023. Artt. 40 e 40 bis del d. lgs. 165/2001.**

### PREMESSA

L'art. 40, d. lgs. n.165/2001, al comma 3 – sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della norma predetta, che attua i principi di trasparenza ed uniformità degli atti della contrattazione decentrata, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria (v. circolare n.25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato e le relative note applicative pubblicate dal MEF).

L'obiettivo della contrattazione collettiva integrativa è anche la destinazione delle risorse decentrate disponibili e l'applicazione di altri istituti contrattuali per finalità utili e necessarie al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, le amministrazioni pubbliche provvedono alla misurazione e alla valutazione della performance, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dei singoli e dalle unità organizzative in cui si struttura l'Ente.

In data 7 agosto 2023, a conclusione di un incontro di delegazione trattante, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 16/11/2022 relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" ed in conformità alle prescrizioni contenute nel d. lgs. n. 150/2009, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali con la RSU hanno raggiunto l'intesa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo normativo per il personale non dirigente della Provincia di Vicenza per il triennio 2023-2025 e per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023. Tale accordo è stato inviato a tutte le parti sindacali per la successiva sottoscrizione che è avvenuta, anche in relazione al periodo di ferie e nella sua interezza, dopo l'assemblea con i lavoratori che si è svolta il 18 settembre 2023.

Il comma 7 dell'art. 8 del CCNL suddetto prevede che il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo individuato dall'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di CCID definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve

essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DEL PERSONALE – AREA COMPARTO – DELLA PROVINCIA DI VICENZA  
TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025**

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli; il primo modulo è diretto ad illustrare gli aspetti procedurali ed in sintesi il contenuto del contratto, mentre il secondo modulo illustra l'articolato del contratto con le modalità di utilizzo delle risorse in relazione ai risultati attesi, oltreché l'attestazione della compatibilità del contratto con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

**Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

Data di sottoscrizione		Periodo SETTEMBRE 2023 PREINTESA
Periodo temporale di vigenza		A DECORRERE DALL'ANNO 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Presidente:</b> SPARACIO avv. Giuseppe – Segretario Direttore Generale della Provincia di Vicenza; <b>Componenti:</b> BAZZAN dott.ssa Caterina – Dirigente dell'Area Risorse e Servizi Finanziari</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali e RSU</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> RSU, FP-CGIL, UIL - FPL, CISL- FP, CSA.</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descr. SINTETICA)		Accordo normativo triennio 2023-2025
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Per il triennio 2023-2025, l'Amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 7 del 28/03/2023, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025", con decreto del Presidente n. 52 del 12/04/2023 è stato approvato il piano esecutivo di gestione e con decreto del Presidente n. 74 del 30/05/2023 è stato adottato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per gli anni 2023-2025.</p>
		<p>L'Ente ha aggiornato il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2023-2025 previsto dall'art. 11, comma 2 del d. lgs. 150/2009, cogente per effetto dell'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013, con il citato Decreto Presidenziale n. 74 del 30/5/2023 di approvazione del PIAO.</p>
		<p>Sono assolti gli obblighi di pubblicazione imposti dal d. lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".</p>

		Il Peg e il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 sono stati adottati con i sopracitati Decreti del Presidente.
		Il referto di controllo di gestione 2023 e la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, lett. B) del d. lgs. n. 150/2009 dovranno essere validate dall'OIV (nucleo di Valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6 del medesimo decreto, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla performance.

**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)**

**2.A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo riguarda la disciplina normativa delle materie rimesse dalla contrattazione nazionale dall'art. 7 comma 4 alle parti contrattuali fermo restando la possibilità per le stesse parti di procedere alla revisione delle norme in sede di negoziazione annuale. Con questo CCID si regola sia l'aspetto giuridico che economico del personale del comparto, l'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2023 -2025 e i relativi criteri di ripartizione. Come risulta dall'art. 8, comma 1, CCNL 16.11.2022 i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

La concreta applicazione del contratto nazionale impone a tutte le amministrazioni regionali e locali oltre ai tradizionali adempimenti legati alle novità relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, alla disciplina di tutte le indennità, all'applicazione degli istituti normativi, introduce quest'anno la necessità di effettuare la revisione dell'ordinamento professionale prevista al titolo III del CCNL. Il nuovo ordinamento professionale classifica il personale in aree che sostituiscono le categorie economiche, con il superamento del concetto di profilo professionale a beneficio di quello di famiglia professionale inteso come ambito che raccoglie una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione dell'Ente. Più precisamente la revisione del sistema di classificazione del personale è stato articolato in 4 aree che corrispondono a quattro diversi livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, con il superamento, per esempio della distinzione tra categoria B1 e B3, i dipendenti a queste categorie economiche saranno inseriti tutti nell'area degli operatori esperti.

Il contratto, inoltre, delinea un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali (progressioni all'interno dell'area) prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Altra rilevante novità riguarda le cd. Progressioni tra aree (ex progressioni verticali) cioè il passaggio da un'area professionale all'altra. Questo istituto è regolamentato sia dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 applicabile fino al 2025 progressioni "in deroga"; che dall'art. 15 procedura "a regime".

Le parti, nella considerazione che il nuovo contratto nazionale prevede molte materie di contrattazione, hanno ritenuto opportuno, da un lato, avviare la contrattazione ai sensi dell'art. 7 per la stipulazione dell'accordo normativo ed economico di durata triennale, salvo quanto previsto dall'art. 8 il quale stabilisce che i criteri per la ripartizione delle risorse possono essere negoziati annualmente.

La costituzione del fondo delle risorse decentrate, prerogativa dell'amministrazione provinciale, è stata effettuata con determina dirigenziale n. 868 del 14/06/2023, nel rispetto delle prescrizioni che impongono specifici e cogenti limiti finanziari nella costituzione del fondo, stabiliti dall'art. 23 del d. lgs. n. 75/2017.

Le parti stabiliscono le entità e le finalità di destinazione delle risorse, secondo il prospetto, di cui alla sez. 2.b).

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato della Provincia di Vicenza recepisce tutti aspetti giuridici e le nuove indennità previste dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Il contratto integrativo decentrato è stato completamente riscritto evitando di fare rinvii al precedente per semplicità di lettura e di applicazione.

E' suddiviso in titoli e capi i primi articoli riprendono i concetti generali relativi all'ambito di applicazione, alle materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione, l'art. 6 analizza la nuova classificazione del personale, mentre dall'art. 7 si inizia la trattazione delle risorse decentrate.

In particolare si segnalano i sottoelencati articoli che riguardano gli aspetti economici del CCID:

art. 10 che regola l'indennità condizioni di lavoro, rimasta invariata rispetto al precedente CCID;

l'art. 11 è relativo alle indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo che sostanzialmente riprende quanto previsto dal CCNL;

l'art. 12 regola secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera ac) il riposo compensativo per attività lavorativa prestata in giorno di festività infrasettimanale;

l'art. 13 si riferisce ai compensi per particolari responsabilità. Le parti hanno ritenuto di mantenere le schede predisposte per ciascuna area concordate con il precedente CCID, così come sono rimasti invariati sia gli importi precedenti che la tabella di assegnazione in base al punteggio di "responsabilità" ottenuto;

l'art. 14 enuncia i criteri per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale, l'art. 15 regola la correlazione tra i compensi derivanti da incentivi previsti da altre disposizioni legislative (es. incentivi tecnici e compensi per il personale dell'avvocatura) e i premi di performance individuale e collettiva con l'intento di effettuare una perequazione tra dipendenti che godono di tale beneficio e quelli che invece non ne usufruiscono.

I successivi art. 16,17 e 18 analizzano le modalità di riparto dei compensi per la performance individuale, collettiva attribuendo alle due performance un peso pari al 50%, l'art. 19 regola l'attribuzione del premio di maggiorazione della performance individuale. Viene sostanzialmente ripreso quanto già previsto dal precedente contratto;

Il Capo III, dall'art. 20 tratta delle posizioni di Elevata Qualificazione. I criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni EQ sono materia di confronto per i quali si deve far riferimento al decreto del Presidente n. 27 del 14/3/2019.

Il capo IV tratta all'art. 16 delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito dell'area da assegnare ad una limitata quota degli aventi diritto non superiore al 50% con decorrenza 1/1 dell'anno di sottoscrizione del CCID. Il CCNL fissa dei parametri che possono essere stabiliti in sede di contrattazione decentrata quali: la permanenza minima nella medesima posizione economica per poter accedere alla progressione, il numero dei dipendenti cui attribuire il beneficio per ciascuna area e infine i criteri – parametri per l'accesso.

Le parti hanno fissato i seguenti criteri: a) incidenza della valutazione 55%; incidenza esperienza professionale 40% e percorsi formativi obbligatori 5%. Si evidenzia che il CCNL prevede all'art. 96 (personale di vigilanza dell'area degli Istruttori con funzioni di coordinamento) che il differenziale stipendiale previsto dall'art. 14 del CCNL sia incrementato di € 350,00 e all'art. 102 (personale iscritto a ordini e albi professionali) che gli importi di differenziale retributivo sia elevato di € 150 per l'area degli Istruttori e di € 200 per il personale inquadrato nell'Area dei funzionari ed EQ.

Per l'anno **2023** il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili è stabilito nella misura di € 54.150,00.

Suddiviso con i seguenti valori per ciascuna Area Contrattuale:

Area Operatori Esperti	n. dipendenti	9	differenziale	€ 650	totale €	5.850,00
Area Istruttori	n. dipendenti	26	differenziale	€ 750	totale €	19.500,00
Area Funzionari e/o E.Q.	n. dipendenti	18	differenziale	€ 1.600	totale €	28.800,00

Per l'anno **2024** il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili è stabilito nella misura di € 34.350,00.

Suddiviso con i seguenti valori per ciascuna Area Contrattuale:

Area Operatori Esperti	n. dipendenti	6	differenziale	€ 650	totale €	3.900,00
Area Istruttori	n. dipendenti	15	differenziale	€ 750	totale €	11.250,00
Area Funzionari e/o E.Q.	n. dipendenti	12	differenziale	€ 1.600	totale €	19.200,00

La somma stanziata potrà essere incrementata delle somme aggiuntive previste contrattualmente, dovessero beneficiare della progressione coloro che ai sensi degli artt. 96 e 102 godono di un differenziale più elevato.

Per l'anno **2025** il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili verrà stabilito in sede di aggiornamento della contrattazione nel corso dell'anno 2024, dando la priorità a chi non ha avuto alcuna progressione nel triennio precedente.

L'art. 24 tratta delle progressioni tra aree prevista dall'art. 15 del CCNL 16/11/2022, la cui eventuale applicazione è prevista dall'anno 2024, come risulta dal Decreto del Presidente n. 65 del 3/5/2023, pertanto l'argomento non è stato trattato ma rinviato successivamente ad un apposito regolamento.

Il Capo V è riservato alla Polizia Locale e gli artt. 25 – 26 – 27 ne fissano le indennità previste anche dal CCNL. L'indennità di servizio esterno è pari ad € 3,00 per giorno per i "turni ordinari", mentre per i turni maggiormente disagiati è stata prevista un'indennità maggiore € 4,00 per il turno dalla 16:00 alle 23:00 e € 5,00 per il turno dalle 19:00 alle 02:00.

I titoli e i capi successivi contengono disposizioni relative al benessere organizzativo: orario di lavoro, flessibilità, lavoro agile, lavoro da remoto, sicurezza sui luoghi di lavoro, buoni pasto. Banca delle ore e welfare integrativo saranno valutati in un successivo momento con apposito regolamento.

Le parti stabiliscono le entità e le finalità di destinazione delle risorse, secondo il prospetto, di cui alla sez. 2.b).

L'ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate recepisce tutte le norme previste dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Per il dettaglio degli obiettivi di natura operativa e gestionale, fissati per l'anno 2023, che coinvolgono tutto il personale, i cui risultati attesi sono oggetto di misurazione e valutazione funzionalmente alla corresponsione dei compensi legati alla performance collettiva, si rinvia al contenuto del Piano della performance 2023.

Considerato infine che, sono stati erogati i compensi incentivanti la produttività individuale e collettiva per l'anno 2022, le altre indennità previste dal CCNL e sono state liquidati i compensi per lo straordinario, si sono potute pertanto determinare le economie da riportare nel fondo dell'anno 2023, il cui ammontare complessivo è di € 6.113.

## **2.B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri stabiliti dai CCNL, da precedenti accordi e nel presente CCID, le risorse vengono utilizzate nelle modalità e nelle entità esposte di seguito:

PROVINCIA DI VICENZA			
CCDI FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: IPOTESI UTILIZZO (art. 80 CCNL 16.11.2022)			
RIFERIMENTI CONTRATTUALI			IMPORTI IN EURO
CCNL nazionale	CCNL decentrato		
Comma 1	Valori differenziali di progressione orizzontale attribuite negli anni precedenti e differenziali B3-B1 e D3-D1		413.000
			39.038
	Indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004		70.000
	Indennità di direzione ex VIII qualifica ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995		2.500
	Assegno personale progressioni verticali art. 15, comma 3 CCNL 16.11.22		3.277
Comma 2	lett. a)	Premi correlati alla performance organizzativa	185.323
	lett. b)	Premi correlati alla performance individuale	185.323
	lett. c)	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio disagio)	2.000
	lett. d)	Indennità di turno, maggiorazioni, ecc. Indennità di reperibilità	45.000
	lett. E)	Compensi per specifiche responsabilità - art. 84	100.000
	lett. f)	Indennità di Funzione vigili - art. 97	10.000
	lett. f)	Indennità di servizio esterno vigili - art. 100	12.000

	lett. g)	Compensi da disposizioni di legge riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) avvocatura e compensi per incentivi tecnici	180.000
	lett. j)	Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti nell'anno di riferimento	54.150
		Totale fondo risorse decentrate anno 2023	1.307.724

Oltre al fondo destinato ai dipendenti è stato costituito il fondo destinato ai funzionari con elevata qualificazione, con somme a carico del bilancio dell'Ente, per € 220.016 di risorse aventi carattere di certezza e di stabilità ed € 1.831,77 di risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022 pari allo 0,22% monte salari 2018, calcolato in proporzione al valore rispetto al fondo dei dipendenti.

Il totale del predetto fondo riservato ai funzionari E.Q. è pari ad € 221.847,77, la cui ripartizione avverrà come previsto dagli artt. 20 e 21 del CCID.

### **2.C) effetti abrogativi impliciti**

Nessuno

### **2.D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Si attesta che la corresponsione degli incentivi di cui al presente contratto è coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 in quanto detti incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, in coerenza con le previsioni del citato decreto, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile solo al termine del ciclo della performance relativa all'anno 2023. Le previsioni sono, quindi, coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

La valutazione viene effettuata dal dirigente, utilizzando apposita scheda di valutazione appositamente predisposta, ed allegata al contratto collettivo integrativo dell'anno 2019 ripresa anche dal nuovo CCID 2023-2025.

Si sintetizzano di seguito gli obiettivi perseguiti dal sistema premiante:

- a) Promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, secondo logiche meritocratiche e valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici;
- b) Valorizzare la qualità della prestazione, la capacità innovativa e propositiva dei dipendenti, secondo obiettivi rilevanti e pertinenti, oltreché specifici e misurabili oggettivamente, rispetto alla missione istituzionale e alle politiche e strategie attuate dall'Ente.

#### **Performance individuale**

- 1) Analizza le qualità del singolo contributo, le competenze dimostrate e i singoli comportamenti professionali e organizzativi. In particolare:
  - Autonomia e orientamento ai risultati;
  - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità sui tempi di lavoro;
  - idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole e capacità di lavorare in gruppo;
  - capacità di contribuire all'attuazione di iniziative di miglioramento e semplificazione dei procedimenti;

tutti questi parametri hanno un peso complessivo pari al 50% della valutazione;

#### **Performance organizzativa**

- 2) Analizza il livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo intesi come obiettivi individuati dal piano della performance con riferimento ai settori o alle unità organizzative in cui si articola l'Ente. Tiene conto della presenza in servizio del singolo dipendente. Ha un peso complessivo pari al 50%.

Come già stabilito nel precedente accordo, la valutazione negativa è riferita a coloro che non raggiungono 49/100, come disciplinata dal comma 5 bis art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 e smi.

**2.E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Come previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) è stata oggetto di contrattazione la procedura per l'applicazione delle progressioni economiche all'interno delle aree nei limiti previsti dalla normativa vigente. Gli artt. 22 e 23 del presente CCID ne regolamentano l'applicazione, in particolare le parti hanno stabilito:

- Per poter concorrere è necessario che il lavoratore abbia maturato 2 anni nella posizione economica di appartenenza;
- Non vi siano procedimenti disciplinari nel corso degli ultimi due anni superiori alla multa;
- L'attribuzione avverrà in relazione alle risultanze della media delle valutazioni della performance individuale espressa nel triennio precedente all'anno in cui viene attivato l'istituto con i parametri di seguito riportati:
  - a) Incidenza della valutazione 55%
  - b) Incidenza esperienza professionale 40%
  - c) Percorsi formativi obbligatori 5%.
- Decorrenza dal 1/1/2023 ad un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto.
- La spesa a carico delle risorse fisse del fondo sono per il 2023 di € 54.150,00 somma che potrà subire un lieve aumento dovessero beneficiare i dipendenti che appartengono al corpo vigili o gli iscritti ad albi professionali per i quali il valore della progressione è più elevato. La somma stanziata per il 2024 è pari ad € 34.350,00.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto, sono in stretta correlazione con il Piano della Performance approvato con l'adozione del PIAO 2023-2025 con decreto del Presidente n. 74 del 30/05/2023 che ha approvato il piano performance e il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d. lgs. n. 150/2009 e sono rilevati dai sistemi di controllo interni.

**FONDO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ORA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE con fondi a carico del bilancio**

Il fondo per le posizioni organizzative resta confermato nella parte fissa nell'importo di € 220.016,00 come per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022, ai sensi dell' art. 79, comma 3 CCNL 2019-2021 nella parte variabile è stato inserito, in proporzione lo 0,22% monte salari 2018, la somma per € 1.831,77.

Vicenza, 25/9/2023

Il Dirigente  
Dr.ssa Caterina Bazzan