



## PERSONALE COMPARTO

### “Contratto Collettivo Integrativo del comparto: integrazione/modifica CCI 2023/2025”.

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”.*

La Relazione attiene al C.C.I. del comparto con cui le parti convengono di sostituire l’art. 16 “Lavoro straordinario” del C.C.I. 19/09/2024 e, in particolare, di integrarlo con il seguente comma:

*“6. bis Il limite individuale viene elevato, per un numero di dipendenti, comunque rientranti nel contingente del 2% dell’organico di cui al precedente comma 6, come segue:*

*- fino a 320 ore per il personale del Settore Comunicazione, Informazione e Portale della Città, in particolare per le attività correlate al Cerimoniale e a tutti gli eventi istituzionali”.*

Si da atto che:

- il Fondo provvisorio delle risorse decentrate anno 2025 del personale del comparto è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 930 del 16/04/2025 ed è stato certificato dal Collegio dei Revisori in data 21/05/2025;
- il Fondo definitivo risorse decentrate anno 2025, è stato costituito con determina n. 2823 del 27/11/2025 ed è stato certificato dal Collegio dei Revisori in data 09/12/2025;
- Il Fondo definitivo risorse decentrate del personale del comparto, ridefinito per gli effetti della verifica a consuntivo ai sensi dell’art. 33 c. 2, del D.L. n. 34/2019 è stato costituito con determina n. 3101 del 16/12/2025 in via di certificazione da parte del Collegio dei Revisori.
- La risorse per lo straordinario sono quantificate nell’apposito Fondo e la spesa prevista rientra nel limite dello stesso.
- Il C.C.I., oggetto di certificazione, non produce effetti né sulla costituzione né sull’utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate 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>	Preintesa 19/12/2025 Contratto
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno/i: 2025
<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-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali. <b>Firmatarie della preintesa:</b> UIL-FPL CISL-FP <b>Firmatarie del contratto:</b> UIL-FPL CISL-FP
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti del comparto.



## Comune di Vicenza

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Lavoro straordinario
<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>	<p>SI</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Sì:</b> con deliberazione di Giunta Comunale n.41 del 26/03/2025 e ss.mm.ii. è stato approvato il P.I.A.O. che contiene il Piano delle Performance 2025/2027.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Sì</b> La Giunta Comunale con delibera n. 79 del 05/06/2025 ha approvato la Relazione sulla Performance per l'anno 2024 validata dal Nucleo di Valutazione in data 12/06/2025</p>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

### 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

Lo svolgimento dello straordinario è vincolato alle finalizzazioni previste dal CCNL e il superamento del limite massimo individuale è disciplinato dal C.C.I..

#### C) effetti abrogativi impliciti

Il C.C.I., relativamente all'istituto ivi disciplinato, sostituisce o integra 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

Voce non attinente al contenuto del CCI oggetto di certificazione.

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Voce non attinente al contenuto del CCI oggetto di certificazione.

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



L'innalzamento del tetto massimo previsto per lo svolgimento dello ore di straordinario individuale definito nel CCI è determinato dalla necessità di far fronte nel Settore indicato nella norma a situazioni eccezionali e spesso non preventivabili, anche in relazione alle esigenze di carattere istituzionale e di mandato che vengono gestite

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Vicenza, *data firma digitale*

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE  
ORGANIZZAZIONE, FORMAZIONE  
(dott.ssa Elisabetta Piccin)  
*Firmato digitalmente in data 19/12/2025*

Certificazione positiva Revisori Dei Conti

dott. Cristiano Eberle

dott.ssa Oriella Biolo

dott. Mirko Dalla Barba

*Firmato digitalmente in data 22/12/2025*

*Firmato digitalmente in data 22/12/2025*

*Firmato digitalmente in data 22/12/2025*