



# Comune di Camisano Vicentino

Piazza Umberto I, n. 1  
36043 CAMISANO VICENTINO (VI)  
tel. 0444 419911- fax 0444 419960

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo. Ipotesi contrattuale per l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa.</b>  La preintesa è stata sottoscritta in data 23 febbraio 2022, nel testo che si illustra con la presente relazione.  L'ipotesi contrattuale per l'anno 2022 (d'ora in poi "CCDI" O "CCDI 2022") sarà sottoscritta dopo l'acquisizione del parere dell'organo di revisione e l'autorizzazione alla Firma da parte della Giunta Comunale.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2022</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> Presidente: Manuel Bruno Responsabile del Personale: Matteo Pierobon Responsabile Area Amministrativa: dott.ssa Sonia Borriero <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica 2022.</p> <p>E' stata contratto il solo avvio delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022..</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno per l'anno 2022 in data _____.</p>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'organo di controllo ha/non ha effettuato alcun rilievo.</p> <p>(N.B. <u>Questa parte sarà completata alla luce del parere che si richiede all'Organo di revisione</u>)</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>Il Piano della Performance è in corso di adozione nel rispetto delle scadenze di legge.</p>
		<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024, è in corso di adozione nel rispetto delle scadenze di legge.</p>
		<p>Per quanto di competenza il Comune ha assolto all'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.</p>

		Si evidenzia che l'Ente, non essendo obbligato all'istituzione e alla nomina dell'O.I.V. (si veda in proposito la deliberazione n. 325/2011 della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Lombardia), ha scelto di demandare le relative funzioni in capo al Nucleo di Valutazione, che a tempo debito valuterà la relazione sull'attuazione del Piano della Performance.
--	--	---

## Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto.

### A) illustrazione di quanto disposto dall'accordo economico annuale per l'anno 2022

Sulla base dei criteri regolati dal CCDI 2019/2022, la previsione di utilizzo delle risorse è la seguente:

VOCI DI UTILIZZO DEL FONDO	RIFERIMENTO AL CNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018	DESTINAZIONE
Nuove PEO anno 2022	Art. 68, comma 1	2.000,00
<b>TOTALE RISORSE contrattate per l'anno 2022 CON IL PRESENTE ACCORDO</b>		<b>2.000,00</b>

### C) effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di accordo siglata non prevede abrogazioni implicite.

### 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 previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti dal Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato con deliberazione di G.C. n. 135 del 01/09/2020 e modificato con deliberazione di G.C. n. 189 del 03/12/2020, in quanto le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano della Performance, all'assunzione di specifiche responsabilità e alla valutazione, su apposita scheda, dell'apporto offerto dai singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi.

Il richiamato referto del Nucleo di valutazione evidenzierà ulteriormente la qualità dei progetti attuati, alla cui realizzazione tutti i dipendenti, nella diversità dei ruoli e delle responsabilità, dovranno dare il proprio apporto.

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

- In sede di contrattazione decentrata vengono annualmente determinate, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, se dotate di sufficiente disponibilità, le risorse per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie.
- Per garantire che le progressioni vengano effettuate in modo selettivo e per una quota limitata di dipendenti, non sarà possibile prevedere per ogni anno progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti a tempo indeterminato dell'ente considerati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Per l'anno 2022 l'ammontare massimo delle risorse decentrate destinate a PEO sono pari a € 2.200,00 pari a circa 3 dipendenti su 34 dipendenti considerati al 31/12/2021.

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

Assegnazione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2022

Camisano vicentino, 25/02/2022

**IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA**

**Dott.ssa Sonia Borriero**

*(Documento firmato digitalmente ai sensi del CAD)*