

Comparto Funzioni Locali

**COMUNE DI CALTRANO**

**Provincia di Vicenza**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SUI CRITERI PER LA  
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE  
INTEGRATIVA PARTE ECONOMICA 2024**

**Relazione illustrativa**

**ai sensi dell'art. 8, c.7 del CCNL 16/11/2022**

## MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

### 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>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2024</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Dott.ssa Paccanaro Elisabetta (Segretario Comunale) Componente - Dott.ssa Manuela Zambon (Resp. Ufficio Personale). <b>Organizzazioni sindacali</b> ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP VICENZA CISL FP VICENZA UIL FPL VICENZA CSA RAL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente del Comune di Caltrano
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate anno 2024
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Sottoposizione al Revisore/Collegio dei Revisori dei Conti, onde consentire il controllo previsto per il costo della contrattazione decentrata integrativa
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto</b>	Con delibera del Consiglio n. 2 del 8.1.2024 è stato approvato l'aggiornamento al DUP 2024-2026, riportante nella sezione operativa i dati risultanti dal bilancio di previsione;  Con delibera del Consiglio n. 3 del 8.1.2024 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026 con i relativi allegati;

	<b>di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con delibera della Giunta n. 20 del 11.03.2024 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 con la sezione relativa al Piano Triennale del fabbisogno di personale, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano Performance e i relativi allegati tra i quali il Piano delle Azioni Positive (PAP)
		Per quanto di competenza sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013.

**Sezione I - Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

-illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolo 1 - Campo di applicazione e durata

Articolo 2 - Oggetto

Articolo 3 - Riparto delle risorse stabili e variabili

**Sezione II - Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

**a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

Le risorse per la contrattazione decentrata per gli anni 2024 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri, definiti dalla contrattazione territoriale vigente nell'anno in questione

**b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs.**

**150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile)  
ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale  
ed organizzativa:**

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

Si prevede che le risorse disponibili al netto di quanto erogato per i predetti istituti vengano erogate secondo i criteri previsti dal CCDIT parte normativa 2023-2025 e il sistema di valutazione vigente. La valutazione è effettuata a consuntivo e non sono autorizzate forme di erogazione indiscriminata e non selettiva sulla base di risultati accertati, evitando l'elargizione di compensi a pioggia

**d) 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'art. 23  
del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di  
elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

Il contratto integrativo in esame prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali.

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 6 Dipendenti dell'Ente. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 24% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali tenendo conto anche delle risorse corrispondenti al recupero delle quote dei differenziali di progressione economica liberate da personale che cesserà nel biennio di riferimento.

La progressione potrà essere attribuita a non oltre il 50% dei dipendenti che possono accedere all'istituto.

**Sezione III - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:**

L'erogazione dei premi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati da ogni ente ed in particolare dal piano delle performance, oltre che ai fattori comportamentali.

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

Attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative viene confermato per l'anno 2024 come già attribuite.

DATA, \_\_\_\_\_

Presidente della delegazione di parte pubblica  
(Dott.ssa Paccanaro Elisabetta)

*firmato digitalmente*