

Comparto Funzioni Locali
Consorzio Bim Piave di Treviso
Provincia di Treviso

**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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente De Vidi Michela Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL Firmatarie della preintesa: CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Consorzio Bim Piave di Treviso
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Sottoposizione al Revisore dei Conti, onde consentire il controllo previsto per il costo della contrattazione decentrata integrativa
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera di Assemblea Consorziale n. 12 del 29/11/2023, è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026 con i relativi allegati, compreso il DUP. Con delibera del Consiglio Direttivo n. 2 del 30/01/2024, 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 l'anno 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 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, che assicurano, per quanto possibile, visto il limitato numero di personale, 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 dagli artt. 5 e 6 del CCDIT parte normativa 2023-2025 e il sistema di valutazione vigente presso il Consorzio BIM Piave di Treviso, 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):

Non sono previste per l'anno 2024.

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:

Nessuna

DATA, 12.11.2024

Presidente della delegazione di parte pubblica
Dott.ssa Michela De Vidi

