



COMUNE DI
TAVAGNACCO

Ufficio del Segretario Comunale

*Piazza Indipendenza, 1 - 33010 Feletto Umberto (UD)
Tel. 0432.577346 - tavagnacco@postemailcertificata.it
segretario@comune.tavagnacco.ud.it
www.comune.tavagnacco.ud.it*

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2023

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e Circolare RGS del 19 luglio 2012, n. 25)

PARTE I – Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Data verbale di preintesa: 05.12.2023 Data sottoscrizione contratto: /
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Dott.ssa Luisa Cantarutti Componenti: / Rappresentanza sindacale unitaria: // Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - FP, CISL-FP, UIL-FPL, UGL, CISAL EE.LL. FVG Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente del Comune di Tavagnacco
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Fondo per la contrattazione integrativa del salario accessorio 2023 b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023 con determinazione delle indennità al personale dipendente per l'anno 2023
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla contrattazione decentrata Si Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo

	<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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Gli enti locali del comparto unico della Regione FVG applicano la disciplina regionale di cui all'articolo 6 della LR 16/2010, come modificata dalla Legge Regionale 9 dicembre 2016, n. 18, capo V, articoli 38 e seguenti, che disciplinano il sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>Il Piano della Performance 2023-2025 è assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, adottato con deliberazione giuntales n. 39 del 21.03.2023</p> <hr/> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lett. a), del D. Lgs. 33/2013 (ex art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. 150/2009 abrogato)?</p> <p>E' stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, adottato con deliberazione giuntales n. 39 del 21.03.2023, che ha assorbito in sue apposite sezioni anche</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 • il Piano della Performance 2023-2025 – piano dettagliato degli Obiettivi <p>E' stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione 2023 Obiettivi 2023, adottato con deliberazione giuntales n. 1 del 13.01.2023</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013 (ex art. 11, comma 2, del D. Lgs. 150/2009 abrogato)?</p> <p>Si per quanto di competenza. L'Amministrazione comunale è impegnata a garantire la massima trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le fasi della gestione, cercando di rispettare, per quanto possibile e in relazione alla propria struttura organizzativa, i tempi di pubblicazione e di aggiornamento delle informazioni.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione alla performance relativa all'anno 2022 è stata validata in data 27.10.2023. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stato trasmesso all'OIV.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

I.2. Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e regionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Per quanto riguarda le norme di carattere finanziario la Regione Friuli Venezia Giulia gode nei confronti dello Stato di un particolare accordo di autonomia, sulla base del quale il rispetto dello specifico patto di stabilità, in questo caso anche con riferimento alla costituzione dei fondi, viene fatto ricadere sugli enti locali attraverso specifiche norme. In particolare è da ricordare come, già per il 2020, per effetto di uno specifico emendamento della L.R. n. 23/19, all'art. 10, comma 17, sia stato

previsto che l'ammontare "complessivo" delle risorse accessorie non sconta il limite del corrispondente importo del 2016, stabilito dalle norme nazionali (v. D.Lgs.n. 75/2016, art. 23 bis). Successivamente, a valere dal 2021, l'art 22 della L.R. n. 18/2005, come modificato dall'art. 6, comma 1, della L. R. 20/2020 ha previsto che "Gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia", per cui non sono più applicabili il limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (di cui all'art. 23 bis, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Per quanto attiene alle modalità e ai criteri per la ripartizione del fondo decentrato 2023, si rimanda all'articolato del contratto allegato alla presente relazione.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni singolo articolo contenuto nel contratto collettivo decentrato integrativo con riferimento ai contratti di lavoro vigenti, al Decreto Legislativo 165/2001, al Decreto Legislativo 150/2009, alla Legge Regionale 16/2010 (art. 6), come modificata dalla Legge Regionale 9 dicembre 2016, n. 18, capo V, articoli 38 e seguenti, che disciplinano il sistema di misurazione e valutazione della performance, al Decreto Legislativo 78/2010, come modificato dal comma 456 della Legge 147/2013, dall'art. 1, comma 236 delle L. 208/2015, nonché dalle norme nazionali e regionali di contenimento delle spese di personale.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

Sulla base dei criteri definiti nella preintesa del 05.12.2023 e della regolamentazione interna all'Ente, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata vengono utilizzate nel seguente modo:

CONTRATTATE 2023	
STABILI	€ 121.799,38
PROGRESSIONI GIA' ATTRIBUITE	€ 79.465,65
RESTI DA STABILI	€ 42.333,73
VARIABILI	€ 71.388,00
RISORSE CONTRATTATE 2023	€ 193.187,38
UTILIZZI 2023	
RESTI DA STABILI DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' E PROGRESSIONI	€ 42.333,73
RESTI DA VARIABILI DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'	€ 56.160,00 meno importi relativi alle varie indennità
VARIABILI VINCOLATE (destinate agli incrementi annuali di competenza degli anni 2021 e 2022 di cui al comma 1 dell'art. 46 CCRL 2019-2021)	€ 15.228,00
RISORSE CONTRATTATE 2023	€ 193.187,38

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 di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità come applicabili al personale del comparto unico regionale (capo V della LR 18/2016). Al personale si applica un sistema permanente di valutazione approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 196 del 19 dicembre 2012, come modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 877 del 30.12.2014.

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’articolo 23 del D. Lgs. 150/2009

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del D. Lgs. 150/2009. Al personale si applica il Regolamento per la progressione economica all’interno della categoria (progressione orizzontale) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 15.03.2004 e i criteri per le progressioni economiche orizzontali approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 01.12.2020 e confermati con direttive fornite in sede di approvazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 07.11.2023.

In particolare:

1. le progressioni economiche orizzontali (PEO) per l’anno 2023 sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti che, complessivamente, non potrà essere superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, con arrotondamento per difetto.
2. La platea dei potenziali beneficiari è formata da tutto il personale assunto a tempo indeterminato risultante in servizio al 01.01.2023 in possesso dei seguenti requisiti:
 - avere un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento al 31.12.2022, pari a 36 mesi presso il Comune di Tavagnacco, (anche in posizione di comando presso altri Enti);
 - non essere stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura e non aver ricevuto una valutazione inferiore al punteggio complessivo di 50 su 70 o di 60 su 80.
3. Oltre ai criteri di cui ai punti precedenti, come previsto all’art. 5 dell’allegato A) alla deliberazione della Giunta Comunale n.136/2020, a parità di punteggio in sede di elenco finale di merito, all’interno della categoria sarà preferito il candidato con posizione economica inferiore. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato che ha conseguito la migliore valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti, rilevati dalla scheda di valutazione individuale.
4. In deroga all’allegato B del regolamento per la progressione economica, ai fini del calcolo dei 36 mesi, si tiene conto di eventuali periodi di servizio presso l’Unione Territoriale Intercomunale (UTI) del Friuli Centrale, come prestati nel Comune di Tavagnacco con esclusione del servizio prestato presso ogni altro ente.
5. Le progressioni economiche orizzontali vengono assegnate partendo dalla categoria B e proseguendo in sequenza con le altre categorie giuridiche, fino al raggiungimento delle risorse totali rese disponibili per le PEO per l’anno 2023, fermo restando il limite massimo del 50% annuo della platea dei potenziali beneficiari.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del D. Lgs. 150/2009.

I risultati attesi sono esplicitati nelle linee di indirizzo al Piano della Performance 2023-2025, assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, adottato con deliberazione giunta n. 39 del 21.03.2023, fatte salve eventuali variazioni di fine esercizio.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna

Tavagnacco, data firma digitale



Il Segretario Comunale
dott.ssa Luisa Cantarutti