COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo territoriale
anno 2026

(art. 40, comma 3-sexies, D.L.gs n. 165 del 2001 e Circolare RGS del 19/7/2012 n. 25)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

PREINTESA STIPULATA IN DATA 11/11/2026

Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale
- Area Enti Locali –

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO A LIVELLO TERRIORIALE PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA (art. 60 del CCRL 14/10/2026 che disapplica e sostituisce il corrispondente art. 45 del CCRL 19/07/2023)

Stralcio parte giuridica ed economica annualità 2026

PREMESSA

L'Art, 40 del D.Lgs. 165/2001, al comma 3 – sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

La circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – n. 25 del 19 luglio 2012:

- ha approvato il nuovo schema al quale le Amministrazioni devono riferirsi nel redigere le relazioni;
- ha previsto che l'organo di controllo deve rendere la certificazione positiva - sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa - su ognuno degli aspetti rilevati (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti).

L'obiettivo della contrattazione integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Premesso:

- VISTA la convenzione denominata "Convenzione attuativa per lo svolgimento del servizio di gestione delle risorse umane e organizzazione mediante ufficio unico 16 febbraio 2026 – 15 febbraio 2031", approvata con deliberazione consiliare n. 59 del 23/12/2025 del Comune di Fiumicello Villa Vicentina. Il servizio è svolto in forma associata tra i Comuni di: Campolongo - Tapogliano, Fiumicello – Villa Vicentina, Ruda, Terzo di Aquileia e Cervignano del Friuli, quest'ultimo con il ruolo di Comune Capofila.

- DATO ATTO che ai sensi dell'art. 6 "Attivazione e funzionamento dell'Ufficio comune" – punto 6.3 lett, G).5 l'Ufficio comune provvede all'"Assistenza alla contrattazione

decentrata integrativa di livello territoriale- che l'art. 40 del CCRL 15/10/2018 al comma 2 disciplina la possibilità di svolgere la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa;

- che tra i Comuni aderenti alla Convenzione e le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCRL è vigente un protocollo di intesa per la contrattazione decentrata integrativa territoriale ai sensi dell'art. 40 del CCRL 2018;

- che, in ottemperanza al suddetto Protocollo di intesa, con le seguenti deliberazioni giuntali i Comuni aderenti hanno approvato le direttive di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale anno 2026:
  - Comune di Campolongo Tapogliano: n. 74/2026, successivamente integrata con delibera 120/2026;
  - Comune di Cervignano del Friuli: n. 97/2026, successivamente integrata con delibera n. 256/2026;
  - Comune di Fiumicello Villa Vicentina: n. 72/2026, successivamente integrata con delibera n. 136/2026;
  - Comune di Ruda: n. 54/2026, successivamente integrata con delibera n. 116/2026;
  - Comune di Terzo di Aquileia: n. 46/2026, successivamente integrata con delibera n. 91/2026;
- che la presente relazione illustrativa prevista dal comma 3 dell'art. 40 del D.lgs 165/2001 a corredo di ogni singolo contratto integrativo, è redatta con riferimento al Comune di Fiumicello Villa Vicentina limitatamente alla parte amministrativa ed economica di competenza.

Direttive del Comune di Fiumicello Villa Vicentina:

VISTA la deliberazione sopracitata con la quale la Giunta Municipale disponeva le seguenti direttive alla delegazione trattante:

- DI PROCEDERE alla stipula di un contratto decentrato integrativo territoriale con valenza giuridica triennale (2026-2028) ed economica annuale (2026) autorizzando:

  la variazione degli importi economici delle indennità accessorie finanziate dal bilancio, ex art. 45 C. 10 del CCRL 19/07/2023, come segue:

  - l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, in conformità a quanto previsto dall'art. 10 c. 4 della Preintesa contratto integrativo decentrato parte giuridica 2026/28, secondo le seguenti fasce orarie:

  fino a 3 ore di servizio esterno nell'importo giornaliero fino a € 1,50;

  oltre 3 ore di servizio esterno nell'importo giornaliero fino a € 5,00;

  - l'indennità di servizio associato viene graduata nei seguenti importi:

  Cat. B fino a € 28,00 mensili;

Cat. C / PLA fino a € 31,00 mensili;

Cat. D / PLB fino a € 34,00 mensili;

- tra le indennità di condizione lavoro:

le indennità della categoria ATTIVITÀ DISAGIATE vengono confermate nell'importo giornaliero di € 3,00;

le indennità della categoria ATTIVITÀ RISCHIOSE, E PERTANTO PERICOLOSE O DANNO nell'importo giornaliero fino a € 5,00 al giorno ad eccezione della seguente indennità prevista dal punto b.9 "attività che comporta esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento in presenza ed autonomia, anche a domicilio, del colloquio professionale di tipo sociale in ambiente chiuso, a tutela della privacy, con utenza in carico o potenzialmente in carico ai Servizi Sociali" che viene determinata nell'importo giornaliero da 1,00 a € 3,00;

le indennità della categoria MANEGGIO VALORI vengono così determinate:

Attività di economo	*fino a € 4,00*
Attività giornaliera di altri soggetti	*fino a € 3,00*
Attività di svuotamento parcometri per coloro che movimentano somme medie mensili superiori a 3.000 € euro	*fino a € 11,00*

In ogni caso le indennità accessorie devono rispettare i soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale al tempo vigente

- *Di autorizzare, per l'anno 2026, l'utilizzo delle risorse stabili nella misura necessaria a consentire progressioni economiche per il cinquanta per cento degli aventi diritto e comunque nel limite delle risorse stabili disponibili;*

- *Di dare atto che l'attribuzione del salario accessorio dovrà essere effettuata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione e alla valutazione della performance secondo il sistema di valutazione adottato.*

Ai sensi dell'art. 7 del CCRL 7/12/2006, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali territoriali con le RSU, in data 11/11/2026 hanno raggiunto una preintesa relativa al Contratto Collettivo decentrato integrativo da applicare al personale dei comuni aderenti al Protocollo d'intesa, per la ripartizione del Fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2026.

<table>
<tr><td colspan="3">Modulo 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge</td></tr>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione preintesa</td><td>11/11/2026</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Parte giuridica triennio 2026 -2028
Parte economica ANNO 2026</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte pubblica:
Presidente: Segretario del Comune di Cervignano del Friuli
Segretari Comunali dei Comuni aderenti al Protocollo di intesa stipulato ai sensi art. 40 del CCRL 2018.

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL – CISAL Enti Locali FVG – UGL
RSU dei Comuni aderenti al protocollo di intesa.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente a tempo indeterminato, determinato e in comando dei Comuni di Campolongo Tapogliano, Cervignano del Friuli, Fiumicello Villa Vicentina, Ruda e Terzo di Aquileia.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Utilizzo del fondo di cui art. 60 del CCRL 14/10/2026 che disapplica e sostituisce il corrispondente art. 45 del CCRL 19/07/2023 con riferimento anno 2026</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>Certificazione dell’Organo di controllo interno
FONDO: è stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno sulla costituzione del Fondo in data 10/11/2026
PREINTESA: procedimento in corso</td></tr>
<tr><td>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
FONDO: nessun rilievo
PREINTESA: procedimento in corso</td></tr>
<tr><td>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</td><td>Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.lgz 150/2009
Con deliberazione giuntale n. 73 del 28/04/2026 è stato approvato il PIAO 2026/2028 nel quale è confluito, tra gli altri, anche il piano esecutivo delle performance.</td></tr>
</table>

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	**Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs 33/2010** Con deliberazione giuntale n. 73 del 28/04/2026 è stato approvato il PIAO 2026-2028 nel quale è confluito, tra gli altri, anche il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla Legge n. 190 e D.Lgs 33/2013.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/2013? Si per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs 150/2009 (art. L.R. 16/2010)? La Relazione della Performance relativa al 2026 costituirà atto preordinato alla liquidazione dei compensi per la produttività del medesimo anno.
Eventuali osservazioni: nessuna		

Modulo 2 *Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato di cui alla preintesa del 11/11/2026*	
a) 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.	In applicazione dell'art. 40 del CCRL 2018 e del Protocollo di intesa sottoscritto tra le parti la contrattazione decentrata integrativa di cui alla presente preintesa si è svolta a livello territoriale in forma unitaria per tutti i Comuni aderenti. L'art. 7 del CCRL sottoscritto in data 19/07/2023, relativo al triennio normativo ed economico 2019/2021, demanda alla contrattazione integrativa decentrata, fra l'altro, "la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo". Il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa è costituito secondo precise indicazioni contenute nell'art. 60 del CCRL 14/10/2026 che disapplica e sostituisce il corrispondente art. 45 del CCRL 19/07/2023, ed è destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie. L'Atto di costituzione del Fondo è una determinazione dirigenziale che non richiede la preventiva contrattazione con le RSU o OOSS e che è stata adottata nel rispetto delle normative di legge e contrattuali. Per l'anno 2026 il fondo è stato approvato con determinazione dell'ufficio risorse umane ed organizzazione n. 1225/2026 certificata dall'organo di revisione in data 10/11/2026. Il comma 13 dell'articolo 60 del CCRL 14/10/2026, che disapplica e sostituisce il corrispondente art. 45 del CCRL 19/07/2023, ribadisce che gli oneri delle voci stipendiali accessorie diverse da quelle indicate ai commi precedenti del medesimo articolo, compreso il lavoro straordinario, continuano ad essere imputati a carico del bilancio degli Enti. La quantificazione di tali risorse è calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti ed è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente. Per dette indennità, giusto indirizzo di cui al già citato atto giuntale in premessa n. 72/2026, successivamente integrata con delibera n. 136/2026: - **l'indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale è stata variata secondo le seguenti fasce orarie** *fino a 3 ore di servizio esterno nell'importo giornaliero fino a € 1,50;* *oltre 3 ore di servizio esterno nell'importo giornaliero fino a € 5,00;* **- l'indennità servizio associato è stata** graduata nei seguenti importi:

Cat. B fino a € 28,00 mensili;
Cat. C / PLA fino a € 31,00 mensili;
Cat. D / PLB fino a € 34,00 mensili;

- tra le indennità condizione lavoro

*le indennità della **categoria ATTIVITÀ DISAGIATE** vengono confermate nell'importo giornaliero di € 3,00;*

*le indennità della categoria **ATTIVITÀ RISCHIOSE, E PERTANTO PERICOLOSE O DANNO** nell'importo giornaliero fino a € 5,00 al giorno ad eccezione della seguente indennità prevista dal punto b.9 "attività che comporta esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento in presenza ed autonomia, anche a domicilio, del colloquio professionale di tipo sociale in ambiente chiuso, a tutela della privacy, con utenza in carico o potenzialmente in carico ai Servizi Sociali" che viene determinata nell'importo giornaliero da 1,00 a € 3,00;*

*le indennità di **MANEGGIO VALORI** vengono così determinate*

Attività di economo	*fino a € 4,00*
Attività giornaliera di altri soggetti	*fino a € 3,00*
Attività di svuotamento parcometri per coloro che movimentano somme medie mensili superiori a 3.000 € euro	*fino a € 11,00*

- sono state mantenute le stesse condizioni economiche di erogazione dell'indennità di responsabilità art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 2002, ad eccezione delle procedure particolarmente complesse, per le quali, il solo importo per la cat. D, è stato portato a € 2.000,00 o diverso limite massimo stabilito dal CCRL vigente;

Il CCDIT oggetto della presente relazione ha definito l'accordo sulla parte economica dedicata al fondo salario accessorio 2026.

Per il dettaglio si veda la pre-intesa allegata.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Il Comune di Fiumicello Villa Vicentina destina l'utilizzo delle risorse stabili disponibili nella misura necessaria a consentire progressioni economiche all'interno della categoria per il 50% degli aventi diritto e l'intera quota residua disponibile, al finanziamento della performance da cui discende il seguente prospetto di sintesi:

Risorse 2026	**Risorse stabili**	**Risorse variabili soggette a contratta**	**Risorse variabili NON soggette a contrattazione**
	€ 37.061,95	**€ 20.440,00**	**€** 19.653,02

Utilizzo	**Risorse stabili**	**Risorse variabili soggette a contratta**	**Risorse variabili NON soggette a contratta**
Progressioni già acquisite	**€. 14.494,00**		
Nuove progressioni da 1.1.2026	50% degli aventi diritto nel mite delle risorse stabili disponibili ovvero **€ 22.567,95**		
Performance	Parte che residua dopo l'assegnazione delle nuove peo € 0,00	**€ 20.440,00**	
Somme art. 60 comma 7 CCRL 14/10/2026			€ 19.653,02
TOTALI	**€** 37.061,95	**€ € 20.440,00**	**€** 19.653,02
		€ 40.093,02	
	€ 77.154,97		

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina delle materie demandate alla contrattazione integrativa;	Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72 c.1 del D.Lgs n.165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi vigenti, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.
d) 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 ragionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.	L'erogazione del premio incentivante è effettuata a seguito dell'applicazione del sistema di misurazione della performance individuale vigente.
e) 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)	La Preintesa prevede di destinare l'utilizzo delle risorse stabili disponibili nella misura necessaria a consentire progressioni economiche all'interno della categoria per il 50% degli aventi diritto, secondo gli indirizzi della Funzione Pubblica e della Ragioneria generale dello Stato, e comunque nel limite delle risorse stabili disponibili che per il comune di Fiumicello Villa Vicentina ammontano ad € **22.567,95**
f) 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.	La valutazione della performance individuale è collegata al comportamento del singolo, considerato sia negli aspetti generali richiesti per il ruolo svolto sia con riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun servizio. Non è indipendente, quindi, da un'analisi sull'attività dell'Ente e sul raggiungimento degli obiettivi di PEG. Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance, costituiscono economie di bilancio e non vengono distribuite. Dalla sottoscrizione del contratto si attende un incremento della produttività del personale.
Altre informazioni	nessuna

Cervignano del Friuli, (*data della firma digitale)*

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
dott. Francesco Lenardi
(*documento firmato digitalmente)*

Lenardi Francesco 11.11.2026 10:02:16 GMT+01:00