

COMUNE DI TARCENTO

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

**AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI RIPARTIZIONE DEL
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITÀ**

MODIFICA DISCIPLINA GIURIDICA 2025/2027

DISCIPLINA ECONOMICA ANNO 2026

(Art. 40, c. 3-sexies, D.Lgs. 165/2001 e s.m.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	17/06/2026 PREINTESA
Periodo temporale di vigenza	Modifica alla disciplina giuridica 01/01/2025-31/12/2027 Disciplina economica 01/01/2026-31/12/2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Michelizza dott. Sandro (Segretario generale del Comune di Gemona del Friuli), in qualità di Presidente - Facchinutti dott.ssa Vera (segretario comunale dei comuni di Trasaghis e Artegna), in qualità di componente; - Chittaro dott.ssa Michela (segretario comunale del comune di Bordano), in qualità di componente; - Collavizza dott.ssa Cristina (Responsabile TPO del Servizio Associato del Personale del Gemonese per Gemona del Friuli (capofila) – Artegna – Bordano – Montenars – Tarvisio – Trasaghis – Dogna – Malborghetto Valbruna – Pontebba – Resiutta - Moggio Udinese - Tarcento e CdM del Gemonese e CdM Canal del Ferro e Val Canale) che interviene con esclusione di quanto di diretto interesse; Ai sensi dell'art. 3 della convenzione per la gestione del Servizio Personale la delegazione trattante è nominata con Delibera Giunta comunale di Gemona del Friuli n. 56 del 11/05/2026 ratificata dal Comune di Tarcento con deliberazione giuntale n. 80 del 09/06/2026 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGILFP Federico Fortin <i>presente</i> CISL FPS <i>non presente</i> UGL <i>non presente</i> CISAL Federico Ruvolo <i>presente</i> UIL Marco Dal Col <i>presente</i> <u>le R.S.U. nelle persone di</u> <u>Per il Comune di Gemona del Friuli</u> Francesca Iob <i>presente</i> Gabriele Canci <i>presente</i> <u>Per il Comune di Bordano</u> Allis Di Bez <i>presente</i>

	<u>Per il Comune di Moggio Udinese</u> Cristina Di Gallo <i>presente</i> <u>Per il Comune di Tarcento</u> Giulia Amadori <i>presente</i> Michele Tomaselli <i>presente</i> Eleonora Caruso <i>presente VC</i> <u>Per il Comune di Tarvisio</u> Riccardo Moschitz <i>presente VC</i> <u>Per la Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale</u> Enrico Toniutti <i>presente</i>
--	---

Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa del 17/06/2026 (elenco sigle):	CGILFP
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente dei Comuni di Gemona del Friuli, Artegna, Bordano, Montenars, Trasaghis, Tarvisio, Dogna, Malborghetto-Valbruna, Pontebba, Resiutta Moggio Udinese, Tarcento, Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale e Comunità di Montagna del Gemonese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modifica accordo giuridico 2025-2027 e stipula accordo economico per l'anno 2026 Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2026 (art. 21 del CCRL 01.08.2002 come modificato dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004) a) Costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (risorse stabili + risorse variabili) b) Indennità per il personale non dirigente e non T.P.O. c) Definizione P.E.O. 2026 d) Definizione ammontare Produttività 2026

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione positiva e senza rilievi del Revisore dei Conti per la costituzione della parte stabile e variabile del fondo e per le indennità dei dipendenti dd 16/06/2026 acquisita al prot. n. 13855 del 17/06/20265 del Comune di Tarcento.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance, previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 e dagli artt. dal 38 al 42 della L.R. FVG n.18/2016 e s.m.i, è stato adottato con i seguenti atti: delibera di Consiglio Comunale n. 63 del 25/11/2025 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2026-2028; delibera di Consiglio Comunale n. 75 del 16/12/2025 è stato adottato il Bilancio di Previsione 2026-2028 deliberazione di Giunta n. 40 del 30/03/2026 è stato adottato il PIAO 2026-2028 contenenti i seguenti piani: • Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2026-2028 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013; • Valore pubblico, Performance e anticorruzione • Piano Triennale Fabbisogno del Personale
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Tarcento). L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: - l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance effettivamente distribuiti; - il grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti; - i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione; - i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; - le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; - gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 42 della L.R. 18/2016? L'erogazione del salario accessorio legato alla produttività resta subordinata alla validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance per l'anno 2026 – norma applicabile in regione: artt. 38, 39, 40, 41,42 della L.R. 18/2016

Eventuali osservazioni: A seguito della Convenzione per la costituzione dell'Ufficio Associato del Personale tra i Comuni di Comuni di Gemona del Friuli (capofila), Artegna, Bordano, Montenars, Trasaghis e la Comunità di Montagna del Gemonese, e dal 01/01/2023 ha aderito il Comune di Tarvisio, dal 02/01/2024 ha aderito la Comunità di Montagna Canal del Ferro e Val Canale anche per i Comuni di Dogna, Malborghetto-Valbruna, Pontebba, Resiutta e dal 01/01/2025 i Comuni di Moggio Udinese e Tarcento - è stata fatta la contrattazione di territorio unica per tutti gli Enti convenzionati elaborando un testo unico per tutti gli Enti evidenziando le particolarità di ciascuno.

Modulo2:

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto regionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal CCRL 2019/2021

L'art. 45 del C.C.R.L. 2019/2021 del 19 luglio 2023 introduce nuove regole di costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa e nello specifico stabilisce che:

- le risorse stabili sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e sono quantificate annualmente, per dipendente, in applicazione delle previsioni dell'art. 45 in commento, secondo la seguente tabella, per le categorie di interesse:

Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente risorse stabili
A	€ 917,00
B	€ 1.016,00
C	€ 1.177,00
D	€ 2.271,00
PLA	€ 1.124,00
PLB	€ 1.944,00

- le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività del personale e, a decorrere dal 1° gennaio 2023, il loro ammontare annuale è determinato in funzione del numero di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2020 ed è quantificato nell'importo di € 720,00;

- le progressioni orizzontali sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, nei limiti decisi dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa; laddove non vengano interamente destinate a detta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno, contribuendo, dunque, al finanziamento della produttività del personale;

Inoltre, l'art. 45, comma 10, del CCRL 2019-2021, ha previsto: il superamento del limite alle spese per indennità a bilancio entro il valore del salario accessorio 2016, previsto dall'art. 32, comma 7, del CCRL 15.10.2018; il venir meno del limite alla spesa per il lavoro straordinario entro la spesa storica per detto lavoro riferita all'anno 1998, posto dall'art. 17, comma 8, del CCRL 15.10.2002. La Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione

n. 0039187 del 30.12.2020, specifica nel paragrafo E) l'esclusione dei limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), l'unico limite di spesa a cui l'Ente deve riferire è il rispetto del calcolo del nuovo parametro soglia della spesa di personale ai sensi della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, come modificata dalla legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che ha individuato un parametro mobile: nel caso di mancato rispetto *“gli enti adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento”* (vedasi Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n.0039187 del 30.12.2020). Pertanto, nel sistema attuale i tetti di spesa sono quelli delle risorse stanziare a bilancio e quelli dei valori soglia per classe demografica di appartenenza, secondo i parametri definiti con deliberazione di Giunta regionale n. 1885 del 2020 così come aggiornati con deliberazione di Giunta regionale n. 1994 del 2021.

Ai sensi dell'art. 45 richiamato, infatti, gli oneri delle voci stipendiali inerenti alla remunerazione delle indennità di condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, stato civile, anagrafe, elettorale, tributi, maggiorazione per particolari condizioni di lavoro e ogni altra indennità e/o compenso non rientrante in quelli elencati nei commi 1, 2 e 3 del medesimo articolo, compreso il lavoro straordinario, sono imputati a carico dei bilanci 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.

L'ambito di applicazione dell'accordo economico 2026 è relativo all'assegnazione delle risorse stabili per l'attribuzione di nuove progressioni economiche ed alla definizione della misura delle indennità per le quali è prevista la gradazione.

Il tavolo si è svolto per la contrattazione unica territoriale per i comuni di Arterga, Bordano, Dogna, Gemona del Friuli, Malborghetto-Valbruna, Moggio Udinese, Montenars, Pontebba, Resiutta, Tarcento, Tarvisio, Trasaghis e le due Comunità di Montagna del Gemonese e Canal del Ferro e Val Canale convenzionati per il servizio di gestione del Personale con il comune di Gemona del Friuli Ente capo-fila. Dalla contrattazione è stato stipulato un unico contratto decentrato rispettando le peculiarità proprie degli Enti ed evidenziando le differenze che li caratterizzano.

La pre-intesa di contrattazione territoriale siglata in data 17/06/2026, da applicarsi a tutti gli Enti su menzionati, prendendo atto delle risorse disponibili per ogni singolo ente come derivante dalle determinate di costituzione dei Fondi per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2026, in applicazione del CCRL 19/07/2023, dispone in merito a:

- ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 45 comma 1, 2, 3, 7 e 8 del CCRL 2023 (risorse stabili e risorse variabili);
- quota di risorse stabili da destinare a nuove progressioni economiche orizzontali;
- riconferma e/o incremento degli importi giornalieri delle indennità condizioni lavoro;
- riconferma e/o introduzione di nuove fattispecie per il riconoscimento delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 21 comma 2 lettere e) ed i).

Nello specifico, per il Comune di Tarcento, in ossequio alle direttive fornite alla delegazione di parte pubblica con deliberazione giuntale n. 80/2026, viene definito quanto segue:

1. incremento dell'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale da € 3,00 ad € 4,00 giornaliero; si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità venga maturato qualora, nel corso del mese, venga prestato servizio esterno

(anche al di sotto delle 3 ore) per un numero di giorni almeno pari al 50% dei giorni di presenza nel mese;

2. incremento dell'indennità di rischio da € 3,00 ad € 4,00 giornaliera; per i dipendenti assegnati alla Pianta organica aggiuntiva dell'Ambito Socio Assistenziale, l'indennità viene elevata ad € 3,50;
3. riconoscimento dell'indennità di € 300,00 per il personale cui siano affidate le specifiche responsabilità di addetto ai servizi di Protezione Civile;
4. omogeneizzazione delle fattispecie per il riconoscimento delle indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2 lettera e del CCRL 2002;
5. riconoscimento delle progressioni orizzontali per il 50% del personale avente diritto in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, nei limiti delle risorse stabili disponibili.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

I Fondi sono stati costituiti ai sensi dell'art. 45 del CCRL 2019/2021 il quale definisce la modalità di utilizzo delle risorse, destinando quelle stabili alla copertura delle progressioni e quelle variabili, sommate all'eventuale residuo delle stabili, all'incentivazione della produttività del personale.

Sulla base della disciplina dettata dai vigenti CCRL e dell'Ipotesi di CCDIL di cui trattasi, le risorse vengono utilizzate come sintetizzato nei seguenti prospetti:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO Art. 45 e 46 CCRL 19/07/2023									
COMUNE DI TARENTO									
Costituzione						Utilizzo previsionale 2026			
RISORSE STABILI						DESTINAZIONI STABILI			
Comma 1 consolidamento stabili	59.045,00					costo PEO già attribuite	56.784,61		
Consolidamento RIA	7.252,44								
Incremento RIA	1.597,44				67.894,88	Nuove progressioni 01/01/2026	11.110,27		67.894,88
Comma 9 Incrementi stabili						RECUPERO SOMME			
						da destinare a performance	0,00		
RISORSE VARIABILI						DESTINAZIONI VARIABILI			
Personale in servizio	27.360,00								
Comma 12 Trasferimenti						Utilizzi di cui alla lett. A)	27.360,00		
Comma 8 Incrementi annuali						Performance	0,00		
Comma 8 Incentivi tecnici	52.275,00				87.635,00	incentivi progettazione	52.275,00		87.635,00
Comma 8 Incentivi recupero tributi	8.000,00					incentivi recupero tributi	8.000,00		
Comma 13 Forme Associative							0		
					155.529,88				155.529,88
SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI DEL TORRE									
Costituzione						Utilizzo previsionale 2026			
RISORSE STABILI						DESTINAZIONI STABILI			
Comma 1 consolidamento stabili	63.562,00					costo PEO già attribuite	68.912,71		
Consolidamento RIA	3.727,23								
Incremento RIA	119,86				67.409,09	Nuove progressioni 01/01/2025	0,00		67.409,09
Comma 9 Incrementi stabili						RECUPERO SOMME			
						da destinare a performance	-1.503,62		
RISORSE VARIABILI						DESTINAZIONI VARIABILI			
Personale in servizio	30.240,00								
Comma 12 Trasferimenti						Utilizzi di cui alla lett. A)	30.240,00		
Comma 8 Incrementi annuali					49.790,00	Performance	0,00		
Comma 8 Incentivi tecnici	19.550,00					incentivi progettazione	19.550,00		49.790,00
Comma 13 Forme Associative							0		
					117.199,09				117.199,09

Le risorse variabili, pari ad € 27.360,00 per il Comune di Tarcento e ad € 30.240,00 per il Servizio Sociale dei Comuni del Torre, potranno essere utilizzate per l'importo totale essendo decaduto il limite di utilizzo nel rispetto del salario accessorio per l'annualità 2016 di cui al D.Lgs. 75/2017, con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione FVG (L.R. 20/2020 modificativa della L.R. 18/2015), come comunicato dalla Regione Autonoma F.V.G. – Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione con nota prot. 38197/P del 30.12.2020.

Si specifica, inoltre, che la quota di risorse stabili che residua dall'utilizzo delle progressioni è destinata, in coerenza con quanto disposto dall'art. 45 comma 6 del CCRL 19.07.2023 ad incrementare le risorse variabili per incentivare la produttività del personale.

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

Dalla data di validità del CCDIT 2026 cessano di produrre effetti le parti in contrasto dei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

È prevista la distribuzione di parte delle risorse variabili – così detta “produttività collettiva” - sulla base di valutazioni effettuate alla stregua dell’attuale sistema permanente di valutazione adottato dall’Ente, valutazioni che verranno approvate nell’annualità 2027.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l’erogazione dell’incentivo è proporzionato al raggiungimento di indicatori di performance e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi.

E) Illustrazione dei risultati attesi che verranno indicati nel contratto integrativo

L'attribuzione di forme di incentivazioni al personale, nonché di progressioni economiche all'interno della categoria, verranno riconosciute nel rispetto del principio della premialità e della selettività attenendosi a quanto previsto dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance” vigente.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance prevede che siano oggetto di valutazione le prestazioni avendo riguardo al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, alla qualità del contributo individuale assicurato alla prestazione del servizio di appartenenza e alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

I compensi per la produttività saranno erogati tenuto conto dell’attuazione della programmazione gestionale prevista dalla normativa vigente. Ci si attende un incremento della produttività e un miglioramento generalizzato dei servizi.

F) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Come già sopra indicato, per il Comune di Tarcento è stata prevista l’attribuzione di nuove progressioni per un percentuale pari al 50% del personale avente diritto.

Per l’attribuzione delle progressioni, l’ente si atterrà a quanto disposto nel Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni approvato con delibera giuntale n. 108 del 17 giugno 2014, stilando la graduatoria per l’attribuzione delle progressioni in base ai punteggi rilevati dalle schede di valutazione approvate ed in base ai criteri stabiliti nel suddetto atto.

Risultano pertanto rispettati sia il principio di selettività delle progressioni che il principio della limitazione della quota limitata di personale da far progredire, dettati dall’art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 e dall’art. 23, comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

Per il Servizio Sociale dei Comuni del Torre non sono previste nuove progressioni orizzontali non essendoci a disposizione risorse stabili.

G) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Il risultato atteso è quello di mantenere la produttività del personale ai livelli attuali, che risulta comunque essere adeguata, come si può facilmente evincere dai contenuti delle relazioni sulle prestazioni degli

ultimi anni e dalle schede di valutazione del personale. Si intende inoltre mantenere l'attuale organizzazione interna del lavoro (individuazione di figure, in aggiunta agli incaricati di posizione organizzativa, cui attribuire la titolarità, e quindi la relativa responsabilità, di procedimenti amministrativi/tecnici ritenuti di particolare rilevanza) e la qualità dei servizi resi ai cittadini (servizio di polizia municipale garantito su 12 ore diurne mediante la turnazione del personale addetto).

Grazie all'incremento dell'indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale, l'Amministrazione ha lo strumento per incentivare la maggior presenza sul territorio degli Agenti di Polizia Locale al fine di soddisfare il bisogno dei cittadini di una maggiore sicurezza.

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

nulla

Gemona del Friuli, *data della firma digitale*

IL RESP. SERVIZIO PERSONALE

dott.ssa Cristina Collavizza

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i.

IL RESP. DEL SERVIZIO FINANZIARIO

dott.ssa Barbara Poiana

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i.