



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 2021

(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: 09.12.2021 Data sottoscrizione contratto: /
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Dott. Stefano Soramel Componenti: / Rappresentanza sindacale unitaria: Simiz Giusy, Picco Stefano, Montineri Antonio, Tioni Mauro. 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): CGIL – Fortin Federico Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle): CGIL- Fortin Federico
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 2021 b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021 con determinazione delle indennità al personale dipendente per l'anno 2021
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si 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

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009?
		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. Il Piano delle Performance e PEG per l’anno 2021 è stato approvato dalla Giunta comunale nella seduta del 16.06.2021, con atto n. 78, come integrato e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 171 del 14 dicembre 2021.
		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)?
		Questa Amministrazione comunale ha adottato il Programma triennale 2021-2023 per la trasparenza e l’integrità, con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 30 marzo 2021, quale sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione.
		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)?
		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. La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione alla performance relativa all’anno 2020 è stata validata dall’OIV in data 03.12.2021. Il piano della performance 2021-2023 è stato trasmesso all’OIV.
Eventuali osservazioni		
<i>La Regione Friuli Venezia Giulia, con l’articolo 6, comma 6, della LR 16/2010, come modificata dalla Legge Regionale 9 dicembre 2016, n. 18, capo V, articoli 38 e seguenti, ha normato le modalità di valutazione della prestazione organizzativa e individuale del personale del comparto unico del pubblico impiego regionale locale nonché l’OIV.</i>		

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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Per quanto attiene alle modalità e ai criteri per la ripartizione del fondo decentrato 2021, 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 09.12.2021 e della regolamentazione interna all'Ente, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata vengono utilizzate nel seguente modo:

CONTRATTATE 2021	
STABILI	€ 120.233,89
PROGRESSIONI GIA' ATTRIBUITE	€ 60.500,00
RESTI DA STABILI	€ 59.733,89
VARIABILI	€ 47.872,92
RISORSE CONTRATTATE 2020	€ 168.106,81
UTILIZZI 2021	
RESTI DA STABILI DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' E PROGRESSIONI	€ 59.733,89
RESTI DA VARIABILI DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'	€ 47.872,92 meno importi relativi alle varie indennità
VARIABILI VINCOLATE ALLA PRODUTTIVITA'	€ 47.872,92 meno importi relativi alle varie indennità
RISORSE CONTRATTATE 2021	€ 168.106,81

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 deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 30.11.2021.

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 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 13.03.2020, come integrato e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. n. 78 del 16.06.2021.

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

Nessuna



Il Segretario Comunale
dott. Stefano Soramel
(documento firmato digitalmente ai sensi
del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme
collegate)