

COMUNE DI BORDANO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

AI CONTRATTI INTEGRATIVI

DISCIPLINA GIURIDICA 2025 – 2027

DISCIPLINA ECONOMICA 2025

(Art. 40, comma 3-*sexies*, D.Lgs. 165/2001)

(Circolare nr. 25 del 19/7/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

*Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo di ripartizione del fondo
per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli
adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione della pre-intesa	23/07/2025
Periodo temporale di vigenza	Disciplina giuridica 01/01/2025 – 31/12/2027 Disciplina economica 01/01/2025 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • Valent dott. Giorgio (Direttore delle Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale e Comunità di montagna del Gemonese) in qualità di Presidente • Facchinutti dott.ssa Vera (Segretario comunale dei Comuni di Trasaghis e di Artegna) in qualità componente; • Collavizza dott.ssa Cristina (Responsabile del Servizio Associato del Personale dei Comuni di 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), in qualità di componente 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. 86 del 11/07/2025 ratificata dal Comune di Bordano con deliberazione giuntale n. 53 del 17/07/2025. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGILFP Federico Fortin <i>presente</i> Andrea Traunero <i>presente</i> CISL FP Fiorella Luri <i>non presente</i> CISAL Federico Ruvo <i>presente</i> UIL Matteo Scatton <i>presente VC</i> <u>le R.S.U. nelle persone di</u> <u>Per il Comune di Gemona del Friuli</u>

	Francesca Iob Rsu Comune di Gemona del Friuli <i>non presente</i> Sara Bernardis Rsu Comune di Gemona del Friuli <i>non presente</i> Gabriele Canci Rsu Comune di Gemona del Friuli <i>presente</i> <u>Per il Comune di Artegn</u> Andrea Bassi <i>non presente</i> <u>Per il Comune di Bordano</u> Allis Di Bez <i>presente VC</i> <u>Per il Comune di Moggio Udinese</u> Silvana Napolitani <i>presente</i> <u>Per il Comune di Tarcento</u> Giulia Amadori <i>presente</i> Michele Tomaselli <i>presente</i> Eleonora Caruso <i>non presente</i> Bonetti Bruno <i>assente</i> <u>Per il Comune di Tarvisio</u> Manuel Moschitz <i>non presente</i> Riccardo Moschitz <i>presente</i> Sandro Gressani <i>presente</i> <u>Per il Comune di Trasaghis</u> Amedeo Cucchiaro <i>non presente</i> <u>Per la Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale</u> Daniele Missoni <i>presente</i> Enrico Toniutti <i>non presente</i>
	Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa del 23/07/2025 (elenco sigle): CGILFP CISAL EELL FVG UIL
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente dei Comuni di Gemona del Friuli, Artegn, Bordano, Montenars, Trasaghis, Tarvisio, Dogna, Malborghetto-Valbruna, Pontebba, Resiutta, Moggio Udinese, Tarcento, la Comunità di Montagna Canal del Ferro e Val Canale e la Comunità di Montagna del Gemonese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo giuridico 2025-2027 ed economico per l'anno 2025 Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2025 (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. 2025 d) Definizione ammontare Produttività 2025
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.	Certificazione del Revisore dei Conti per la costituzione della parte stabile e variabile del fondo e per le indennità dei dipendenti di data 19/07/2025 acquisita al prot. 18313 di data 21/07/2025 del Comune di Gemona del Friuli.
	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 <i>performance</i>, 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. 34 del 10/12/2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 deliberazione di Giunta n. 32 del 16/04/2025 è stato adottato il PIAO 2025-2027 contenenti i seguenti piani: • Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025-2027 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013; • Valore pubblico, <i>Performance</i> 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 Bordano). L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della <i>performance</i>, attraverso la pubblicazione sul sito <i>web</i> istituzionale delle seguenti informazioni: - l'ammontare complessivo dei premi collegati alla <i>performance</i> 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 <i>Performance</i> 2025 verrà validata dall'OIV nell'anno 2026.
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.		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal CCRL 2019/2021

Oggetto: Art.45 costituzione e utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata.

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 stanziati 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, per quanto di interesse, 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.

Nella costituzione del fondo inoltre sono state inserite le indennità di nuova istituzione di cui all'art. 43 del CCRL 2019-2021, che introduce in via sperimentale, per i Comuni con popolazione fino a 3.000 abitanti che, alla data del 31.12.2022, registrino un numero di dipendenti inferiore a 8 unità (ovvero continuo fino a 7 dipendenti), considerati sia i rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, un'indennità finalizzata a compensare l'obbligo di attività e responsabilità multidisciplinare proprio del personale operante in detti Comuni di più ridotte dimensioni organizzative, allo scopo di trattenerne la permanenza in servizio.

L'ambito di applicazione del contratto collettivo decentrato è relativo alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al Fondo degli Enti sopra richiamati.

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 23/07/2025, da applicarsi a tutti gli Enti su menzionati, prende atto:

- della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2025, in applicazione del CCRL 19/07/2023;
- della ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 45 comma 1, 2, 3, 7 e 8 del CCRL 2023, per gli enti sopracitati;
- della quota di risorse stabili da destinare alle progressioni economiche orizzontali;

- sono state incrementate, con decorrenza 01/01/2025, le indennità condizioni lavoro (Disagio, Rischio e Maneggio valori), le indennità servizio esterno della Polizia Locale;
- inoltre, sono state riconfermate nel loro ammontare e condizione tutte le indennità già previste e disciplinate nei precedenti CCDIT.

Le suddette indennità rientrano all'interno delle risorse stanziare a bilancio.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del "Fondo 2025"

ENTE :			BORDANO									
Anno:			2025									
FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO												
Art. 45 e 46 CCRL 19/07/2023												
Costruzione			Utilizzo									
RISORSE STABILI			DESTINAZIONI STABILI									
Comma 1 consolidamento stabili			11.038,00	13.959,23	costo PEO già attribuite			3.231,25	13.959,23			
Comma 7 incremento RIA			2.921,23		Nuove progressioni 01/01/2022 attribuite ma non liquidate			316,33				
Comma 5 e 12 Trasferimenti					Nuove PEO 01/01/2023			1.600,00				
Comma 9 Incrementi stabili					Nuove PEO 01/01/2024			2.000,00				
Comma 9 Incrementi stabili					Nuove PEO 01/01/2025			3.500,00				
					Risorse stabili da destinare a performance			3.311,65				
RISORSE VARIABILI			DESTINAZIONI VARIABILI									
Personale in servizio			3.600,00	20.216,00	Utilizzi di cui alla lett. A)			3.600,00	20.216,00			
Comma 12 Trasferimenti					Performance			16.616,00				
Comma 8 Incrementi annuali								0				
Comma 13 Forme Associate												
incentivi progettazione			16.616,00									

L'accordo di data 23/07/2025 ha disciplinato e analizzato la disponibilità dei singoli Enti evidenziando gli importi stabiliti della parte stabile e quelli di parte variabile. Per quanto riguarda il Fondo per le risorse decentrate 2025, gli Enti potranno utilizzare le risorse da destinare alle progressioni economiche nell'ambito della percentuale massima del 50% del personale avente titolo, anche attraverso percorsi pluriennali e comunque avuto riguardo a non saturare il relativo Fondo al fine di consentirne l'utilizzo anche nel futuro (in attuazione del vigente Regolamento delle progressioni economiche e della delibera giuntale recante indirizzi per la contrattazione decentrata 2025 n. 53 del 17/07/2025).

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 2025 cessano di produrre effetti le parti in contrasto dei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi.

Le risorse variabili potranno essere utilizzate per l'importo totale di euro 3.600,00 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.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

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 2026.

Sono previste progressioni orizzontali a far data dal 01/01/2025; la selettività delle progressioni verrà garantita dall’utilizzazione delle valutazioni effettuate in applicazione del vigente sistema permanente di valutazione adottato dall’Ente.

Si precisa che la somma massima di € 3.500,00 è finalizzata ad attribuire le progressioni orizzontali a una quota limitata degli aventi diritto, nella misura del 50%, come previsto dalla pre-intesa 2025.

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

Con il presente documento si dà applicazione al CCRL 2019/2021 definito in data 19/07/2023. Il provvedimento di costituzione del fondo ha ottenuto la certificazione da parte del Revisore dei Conti in data 19/07/2025. Il Fondo è stato costituito ai sensi dell’art. 45 del CCRL 2019/2021 sulla scorta delle istruzioni operative regionali in merito ai calcoli sulla costituzione del fondo; in particolare sono stati eseguiti i conteggi relativi alla quantificazione del fondo mediante l’utilizzo dello specifico file Excel predisposto dalla Direzione centrale autonomie locali e funzione pubblica, sicurezza e politiche dell’immigrazione – Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate a nuove progressioni economiche e al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti dal DUP 2025/2027 e dal PIAO 2025/2027 ci si attende un costante miglioramento della produttività del personale in termini di efficacia ed efficienza.

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. Gianluigi Colomba

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

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ
(Art. 40, c. 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.)**

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa dell'Ente per l'annualità 2025, costituito sulla base dell'art. 45, CCRL 2019/2021, con determinazione n. **112 del 16/07/2025** dell'Ufficio Associato del Personale, è definitivamente costituito nei seguenti importi così sintetizzati:

DESCRIZIONE	IMPORTO IN €
Risorse Stabili	€ 13.959,23
Risorse Variabili	€ 20.216,00 (di cui € 16.616,00 per incentivi progettazione e € 3.600,00 per performance)
Totale Fondo	€ 34.175,23

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Ente		BORDANO			
		Annualità	2025		PROSPETTO N. 1
Foglio per la determinazione delle risorse stabili e variabili destinate rispettivamente al finanziamento delle progressioni economiche all'interno della categoria e al finanziamento delle performance					
DO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO art. 45 e 46 del CCRL 2023					
RISORSE STABILI					
A.1	Comma 1 - CONSOLIDAMENTO RISORSE STABILI				
a)	Consolidamento delle risorse stabili in funzione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016				
		Dipendenti in servizio al 31 dicembre 2016			
		Categoria	Importo annuo per dipendente risorse stabili	Numero unità	Importo annuo complessivo
	Dipendenti in servizio al 31 dicembre 2016	A	917,00	-	-
		B	1.016,00	3,00	3.048,00
		C	1.177,00	1,00	1.177,00
		D	2.271,00	3,00	6.813,00
		PLS	1.012,00		-
		PLA	1.124,00		-
		PLB	1.944,00		-
		PLC	2.235,00		-
		FA	1.092,00		-
		FB	1.177,00		-
		FC	2.271,00		-
		Totale complessivo		7,00	11.038,00
					11.038,00
b)	Consolidamento quote retribuzione individuale di anzianità, maturato economico, assegni ad personam in relazione alle cessazioni avvenute fino al 31.12.2021				
					2.921,23
A.2	Comma 7 - Incremento per RIA, maturato economico e assegni ad personam				
	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.				
	Annotazioni				Importo
	nessuna cessazione per quiescenza 2022, 2023, 2024				
	Totale complessivo				-
					-
A.3	Comma 5 e 12 - Trasferimenti di personale				
	Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del Comparto, in attuazione dell'articolo 31 del D.Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi di una quota di risorse stabili e variabili determinata ai sensi dei commi 1, 2 e 3 in relazione alle unità di personale trasferito				
		Categoria	Importo annuo per dipendente risorse stabili	Numero unità	Importo annuo complessivo
		A	917,00		-
		B	1.016,00		-
		C	1.177,00		-
		D	2.271,00		-
		PLS	1.012,00		-
		PLA	1.124,00		-
		PLB	1.944,00		-
		PLC	2.235,00		-
		FA	1.092,00		-
		FB	1.177,00		-
		FC	2.271,00		-
		Totale complessivo		-	-
					-
A.4	Comma 9 - Incrementi stabili dell'organico				
	Gli enti che abbiano incrementato in maniera stabile l'organico rispetto al personale in servizio al 31.12.2016 aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 2 al corrispondente ulteriore numero di unità.				
		Categoria	Importo annuo per dipendente risorse stabili	Numero unità	Importo annuo complessivo
		A	917,00		-
		B	1.016,00		-
		C	1.177,00		-
		D	2.271,00		-
		PLS	1.012,00		-
		PLA	1.124,00		-
		PLB	1.944,00		-
		PLC	2.235,00		-
		FA	1.092,00		-
		FB	1.177,00		-
		FC	2.271,00		-
		Totale complessivo		-	-
					-
A	TOTALE RISORSE STABILI (A.1+A.2+A.3+A.4)				
					13.959,23

Sezione II – Risorse variabili

RISORSE VARIABILI						
B.1	Comma 3 - Personale in servizio al 31 dicembre 2020					
	A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'ammontare delle risorse variabili 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 euro 720,00					
			Categoria	Importo annuo per dipendente risorse variabili	Numero unità	Importo annuo complessivo
	Dipendenti in servizio al 31 dicembre 2020		A	720,00		-
			B	720,00	2,00	1.440,00
			C	720,00	2,00	1.440,00
			D	720,00	1,00	720,00
			PLS	720,00		-
			PLA	720,00		-
			PLB	720,00		-
			PLC	720,00		-
			FA	720,00		-
			FB	720,00		-
			FC	720,00		-
			Totale complessivo		5,00	3.600,00
						3.600,00
B.2	Comma 12 - Trasferimenti di personale					
	Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del Comparto, in attuazione dell'articolo 31 del D.Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi di una quota di risorse stabili e variabili determinata ai sensi dei commi 1, 2 e 3 in relazione alle unità di personale trasferito					
			Categoria	Importo annuo per dipendente risorse stabili	Numero unità	Importo annuo complessivo
			A	720,00		-
			B	720,00		-
			C	720,00		-
			D	720,00		-
			PLS	720,00		-
			PLA	720,00		-
			PLB	720,00		-
			PLC	720,00		-
			FA	720,00		-
			FB	720,00		-
			FC	720,00		-
			Totale complessivo		-	-
						-
B.3	Comma 8 - Risorse variabili - incrementi annuali					
	Le risorse variabili del fondo di cui al comma 3 sono incrementate annualmente:					
	a)	dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni				16.616,00
	b)	dalle economie accertate sul fondo dell'anno precedente al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, che rientrano nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dalla loro provenienza				
	c)	per una quota determinata ai sensi del comma 3 e relativo importo (euro 720,00), in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi. Rimane escluso da questa disciplina il personale assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000				
	d)	dalle risorse stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa per corrispondere quanto previsto dall'art. 15 del presente contratto (<i>Diritti derivanti da invenzioni industriali</i>)				
B.4	Comma 13 - Forme Associate - assegnazione temporanea					
	Nei casi di assegnazione temporanea di personale alle forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi di cui alla LR n. 21/2019 e limitatamente alla durata della medesima assegnazione, gli enti titolari del rapporto di lavoro e l'ente di destinazione rispettivamente riducono e incrementano i fondi di una quota di risorse variabili determinata ai sensi del comma 3 in relazione alle unità di personale assegnato e riproporzionato in base al tempo di lavoro. Le risorse calcolate come al periodo precedente sono destinate indistintamente all'incentivazione del personale della forma associativa					
		Importo annuo per dipendente risorse stabili	Numero unità	Mesi di assegnazione	Percentuale assegnazione	Importo annuo complessivo
		720,00				-
		720,00				-
		720,00				-
		720,00				-
		Totale complessivo	-			-
						-
B.5	Articolo 46 - UNA TANTUM (limitatamente all'annualità 2023)					
	1. A decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2022, l'importo annuo per dipendente delle risorse variabili di cui all'articolo 32, comma 1, del CCRL 15.10.2018, è rideterminato nell'importo di euro 680,00. 2. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, di competenza degli anni 2021 e 2022, sono computate, quali risorse variabili e una tantum, nel fondo relativo al 2023.					
		Dipendenti al 31.12.2016 (considerare trasferimenti di personale)	Importo rideterminato	Importo storico	Differenza	Importo complessivo
	Competenza anno 2021		680,00	586,00	94,00	-
	Competenza anno 2022		680,00	586,00	94,00	-
				Totale complessivo		-
						-
B	TOTALE VARIABILI (B.1+B.2+B.3+B.4+B.5)					20.216,00
C	TOTALE FONDO (A+B)					34.175,23

Sezione III: Decurtazioni:

La legge regionale 6 novembre 2020, n. 201 che ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, prevendendo l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia con un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento, ha abolito il limite al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75).

Non sono state effettuate decurtazioni sugli importi del Fondo calcolati come previsto dagli art. 45 e 46 del CCRL 19.07.2023.

Il CCRL sottoscritto in data 15/10/2018 ha introdotto il concetto di "Sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" sia per quanto concerne l'utilizzo a disposizione per il rinnovo contrattuale che per il riferimento al limite di spesa.

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'art. 45, comma 11 del CCRL 19.07/2023 disapplica il comma 8 dell'art. 17 del CCRL 01/08/2002, abrogando così i limiti allo stanziamento delle somme destinate al lavoro straordinario (l'art. 17 sanciva che le somme dello straordinario non potevano essere utilizzate in misura superiore quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 06/07/1995); quindi, non sono state effettuate decurtazioni per il rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 su tutto l'accessorio del 2016.

L'unico limite di spesa a cui l'Ente deve riferire è il rispetto del calcolo del nuovo parametro soglia della spesa di personale per il triennio 2025-2027, ai sensi della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, come modificata dalla legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, 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 (ve Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n.0039187 del 30.12.2020).

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Il nuovo CCRL 2019-2021 ha aggiornato a decorrere dal 2023 la disciplina relativa alla costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Resta confermata la suddivisione del fondo in due aggregati: risorse "stabili" e risorse "variabili" destinate rispettivamente al finanziamento delle progressioni economiche all'interno della categoria (PEO) e al finanziamento della produttività del personale.

Le risorse stabili sono state consolidate al fine di garantire il finanziamento delle PEO.

L'ammontare delle risorse variabili, a decorrere dal 2023, è determinato in funzione al numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2020 e è quantificato in euro 720,00 pro-capite; rimangono confermate tutte le altre disposizioni.

A seguito delle considerazioni come sopra esplicitate il Fondo risulta così quantificato:

RISORSE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2025	IMPORTO
Risorse stabili	€ 13.959,23
Risorse variabili	€ 20.216,00 (di cui € 16.616,00 per incentivi progettazione e € 3.600,00 per performance)
TOTALE FONDO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA	€ 34.175,23
INDENNITA' FINANZIATE A BILANCIO	€ 11.554,00

STRAORDINARIO	€ 7.112,00
TOTALE	€ 18.666,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo e a Bilancio per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Come previsto dalla Circolare 25 della RGS, date le risorse del Fondo, alcune poste hanno sostanzialmente natura obbligatoria e non sono per tanto oggetto di negoziazione (es. il costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate all'aprirsi della sessione negoziale). È poi anche possibile che il contratto integrativo sottoposto a certificazione non intervenga su materie già precedentemente negoziate.

Nella pre-Intesa sottoscritta tali destinazioni risultano:

DESTINAZIONE RISORSE	
PROGRESSIONI GIÀ ATTRIBUITE	€ 3.231,25
INDENNITÀ PROGETTAZIONE	€ 16.616,00
STRAORDINARI 2025	€ 7.112,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le poste oggetto di negoziazione risultano:

- NUOVE PROGRESSIONI 2025	€ 3.500,00
- INDENNITÀ	€ 11.554,00
- PRODUTTIVITÀ	€ 3.600,00

Le economie desunte dopo la liquidazione delle risorse stabili (progressioni economiche) saranno destinate a compensare la *performance*.

Sezione III: Destinazioni ancora da regolare

Risultano ancora da attribuire le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2023 e 01/01/2024 e l'erogazione dei premi volti a compensare la produttività degli anni 2023 e 2024.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo e del Bilancio per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Utilizzo	2025			
DESTINAZIONI STABILI				
costo PEO già attribuite		3.231,25		
Nuove progressioni 01/01/2022 attribuite ma non liquidate		316,33		
Nuove PEO 01/01/2023		1.600,00		
Nuove PEO 01/01/2024		2.000,00		
Nuove PEO 01/01/2025		3.500,00		
Risorse stabili da destinare a performance		3.311,65		
DESTINAZIONI VARIABILI				
Utilizzi di cui alla lett. A)		3.600,00		
Performance				
incentivi progettazione		16.616,00		
.....		0		
				34.175,23

DESTINAZIONE RISORSE

A. STRAORDINARIO

€ 7.112,00

B. INDENNITÀ

€ 11.554,00

Le economie sulle risorse stabili desunte dopo la liquidazione delle progressioni economiche andranno ad incrementare la quota destinata alla produttività. Si evidenzia che nelle poste indicate delle progressioni storiche viene in rilievo anche il costo della progressione attribuita a personale in aspettativa. Tale importo, in sede di rendicontazione, se non utilizzato sarà destinato alla *performance*.

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Voce non presente.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Si attesta che la destinazione del fondo avente natura certa e continuativa (progressioni economiche) vengono tutte finanziate con risorse stabili del fondo.

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

È prevista la distribuzione delle risorse variabili (cosiddetta “produttività collettiva”) sulla base di valutazioni che saranno effettuate seguendo sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente e che verranno approvate nel 2026. Il sistema di valutazione e misurazione della prestazione approvato dal Comune in recepimento del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 6 della L.R. 16/2010 garantisce il rispetto dei principi di selettività e premialità del merito.

Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Il fondo dell'anno **2024, a consuntivo**, si riassume come di seguito:

Utilizzo	2024			
DESTINAZIONI STABILI				
costo PEO già attribuite		3.290,20		
Nuove progressioni 01/01/2022 attribuite ma non liquidate		316,33		
Nuove PEO 01/01/2023		1.600,00		13.959,23
Nuove PEO 01/01/2024		2.000,00		
Risorse stabili da destinare a performance		6.752,70		
DESTINAZIONI VARIABILI				
Utilizzi di cui alla lett. A)		3.600,00		
Performance				3.600,00
		0,00		
.....		0		
				17.559,23

Il fondo dell'anno **2025, a previsione**, si riassume come di seguito:

Utilizzo	2025			
DESTINAZIONI STABILI				
costo PEO già attribuite		3.231,25		
Nuove progressioni 01/01/2022 attribuite ma non liquidate		316,33		
Nuove PEO 01/01/2023		1.600,00		13.959,23
Nuove PEO 01/01/2024		2.000,00		
Nuove PEO 01/01/2025		3.500,00		
Risorse stabili da destinare a performance		3.311,65		
DESTINAZIONI VARIABILI				
Utilizzi di cui alla lett. A)		3.600,00		
Performance				20.216,00
incentivi progettazione		16.616,00		
.....		0		
				34.175,23

Si precisa che parte degli importi sopracitati sono provvisori in quanto le progressioni economiche previste dal 01/01/2023, 01/01/2024 e 01/01/2025 sono contrattate nel loro massimale.

Di seguito si indicano le principali differenze rispetto quelle dell'anno precedente:

	Fondo 2024	Fondo 2025	Descrizione
Risorse stabili	13.959,23 €	13.959,23 €	Risorse stabili in quanto non si sono verificate cessazioni nel 2024 né assunzioni che incrementino l'organico rispetto al 2016
Progressioni economiche attribuite	3.290,20 €	3.231,25 €	spesa stabile in quanto mancano le progressioni con decorrenza 01/01/2023 e 01/01/2024

Modulo 4

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate previste dall'ipotesi di contratto e i relativi oneri riflessi sono stati stanziati negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2025.

La verifica tra sistema contabile e dati del Fondo è costante, tutelando correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nel Modulo II.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Voce non presente per le considerazioni esposte nella Sezione III: Decurtazioni

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le poste del Fondo trovano copertura nella Miss. 1 - Progr. 10 – Tit. 1 – Macroaggregato 1. I relativi oneri sono previsti dunque all'interno del Bilancio di Previsione. I relativi provvedimenti saranno assunti dal competente responsabile del Servizio Finanziario, come stabilito dalla Determinazione dell'Ufficio Associato del Personale per il Comune di Bordano n. 112 del 16/07/2025 in sede di Costituzione Fondo e Parere del Revisore dott.ssa Patrizia Venuti di data 19/07/2025 acquisito al protocollo del comune di Gemona del Friuli n. 18313 del 21/07/2025.

L'Ente si riserva di rivedere la costituzione e l'utilizzo del Fondo e delle risorse stanziato a bilancio in caso di sopravvenute disposizioni di legge, di contrattazione regionale o su indicazioni regionali.

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. Gianluigi Colomba

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