

# **COMUNE DI AVIATICO (BG)**

## **Provincia di BERGAMO**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E**  
**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**GIURIDICO 2023-2025 – ECONOMICO ANNO 2025**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

*Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	CCDI triennio giuridico 2023-2025 sottoscritta in data 15.12.2023- Ipotesi CCDI integrativo anno 2025 del 05.12.2025
Periodo temporale di vigenza	01.01.2023 – 31.12.2025- economico 2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>ANDREA TIRABOSCHI – segretario comunale, presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>GHILARDI ORNELLA – FP-CISL</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria</p> <p>D'ANIELLO FABIO</p> <p>Organizzazioni sindacali non firmatarie (elenco sigle):</p> <p>NESSUNA</p>

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2025; b) fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dal CCNL 2019-2021;
Rispetto dell' iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Sì, Segretario comunale
	Allegazione della Certificazione	=====
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<b>E' stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> Il piano della performance è stato approvato in seno al PIANO PER L'ATTIVITA' E L'ORGANIZZAZIONE 2024-2026. Il regolamento per la valutazione ed erogazione della performance è stato approvato con deliberazione di giunta <b>N. 50 del 07/09/2023.</b>
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</b> Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato in seno al PIAO 2025/2027
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</b> Sì, in relazione agli atti ad oggi disponibili. Adempimento in parte abrogato
	<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009?</b> Il Comune di Aviatico (BG), nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, ha ritenuto di non istituire l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), attribuendo al Segretario Comunale le corrispondenti funzioni. Per l'anno 2024 è stata erogata la performance .	
Eventuali osservazioni		

***1.2 - 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 - altre informazioni utili).***

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in argomento disciplina l'utilizzo delle risorse decentrate per il triennio giuridico 2023-2025 – economico 2025.

Il contratto triennale si compone di n. 26 articoli e precisamente:

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Art. 6 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

Art. 7 - Welfare integrativo

Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 9 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Art. 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

**TITOLO II - ISTITUTI DEL SALARIO ACCESSORIO**

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro.

Art. 12- Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno e festivo.

Art. 13 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Art. 14 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.

Art. 15 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

Art. 16 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

**TITOLO III - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

Art. 17 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

Art. 18 - Indennità per il personale della Polizia locale

Art. 19 - Indennità di funzione

**TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

Art. 20 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 21 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 22 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

Art. 23 -- Premi correlati alla performance

Art. 24 - Premio individuale  
Art. 25 - Utilizzo dei risparmi  
Art. 26 - Disposizione finale

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

<b>INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO</b>
--

**Descrizione:** indennità spettante al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori, secondo le previsioni contrattuali nazionali.

**Importo massimo previsto nel fondo 2025:** € 2.200,00

**Riferimento alla norma del CCNL:** art. 84 bis con rif. All'art. 70 bis del CCNL 2016-2018

**Riferimento all'articolo del CCDI:** art. 11

**Attribuzione:** l'indennità viene attribuita:

- Per rischio si intende la condizione alla quale è sottoposto il personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente ed è riconosciuta un'indennità pari a 3,00 euro al giorno;
- Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio annuale delle risorse maneggiate secondo le seguenti fasce:
  - i. fino a € 250,00 – 2,00 euro
  - ii. da 250,01 euro a 1.000,00 euro – 3,00 euro
  - iv. oltre i 1.001,00 euro – 5,00 euro
- Per le attività disagiate sono individuate le seguenti fattispecie:
  - i. Prestazioni lavorative programmabili - 10,00 euro
  - ii. Prestazioni lavorative in orari notturni feriali e in giornate festive, comprese quelle infrasettimanali, per prestazioni lavorative programmabile e non programmabili – 10,00 euro

<b>RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'</b>
---

**Descrizione:** indennità spettante al personale appartenente ai dipendenti delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni

organizzative.

**Importo massimo previsto nel fondo 2025: € 5.500,00**

**Riferimento alla norma del CCNL:** art. 84 ccnl 2016-2018

**Riferimento all'articolo del CCDI:** art. 13

**Attribuzione:** Il Segretario Comunale provvederà all'individuazione di tali figure e all'individuazione dell'ammontare dell'indennità. Il personale individuato con decreto sindacale quale ufficiale di stato civile, anagrafe o elettorale sarà direttamente incluso in questa tipologia di retribuzione.

<b>RISORSE DESTINATE ALLA REMUNERAZIONE DEL SERVIZIO ESTERNO</b>
--

**Descrizione:** indennità spettante al personale dipendente della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa inerente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni

**Importo massimo previsto nel fondo 2025: € 0,00**

**Riferimento alla norma del CCNL:** art. 100 CCNL 2019-2021

**Riferimento all'articolo del CCDI:** art. 18

**Attribuzione:** l'indennità è stabilita in € 0,00 euro giornalieri.

**IL COMUNE DI AVIATICO NON DISPONE DI AGENTI DI POLIZIA LOCALE.**

<b>RISORSE DESTINATE ALLA REMUNERAZIONE DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE</b>
---

**Descrizione:** indennità spettante al personale di Polizia Locale inquadrato nelle aree degli istruttori e operatori esperti che non sia titolare di Elevate Qualificazioni, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo

**Importo massimo previsto nel fondo 2025: € 00,00**

**Riferimento alla norma del CCNL:** art. 97, CCNL 2019-2021

**Riferimento all'articolo del CCDI:** art. 15

**Attribuzione:** l'indennità massima annuale è stabilita in euro ZERO in quanto non presenti agenti di polizia locale.

<b>RISORSE DESTINATE PROGETTI</b>
-----------------------------------

**Descrizione:** i progetti posti in essere dall'Amministrazione sono "progetto disponibilità", "progetto assistenza accertamenti imu". Tali progetti sono opportunamente allegati al CCDI 2023-2025, economico 2025.

**Importo massimo previsto nel fondo 2025: € 3.000,00**

**Riferimento alla norma del CCNL:** art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.9.1999 integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.

**Riferimento all'articolo del CCDI:** art. 22 e allegati al CCDI 2023-2025

**Attribuzione:** le risorse destinate a tali progetti vengono ripartite in base ai criteri opportunamente individuati nel CCDI 2025.

#### **RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

**Descrizione:** risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale.

**Importo massimo previsto nel fondo 2025:** € 9.899,28

**Riferimento alla norma del CCNL:** art. 4, comma 2 lettera b) del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001.

**Riferimento all'articolo del CCDI:** art. 23

**Attribuzione:** la valutazione della performance organizzativa ed individuale avverrà sulla base di apposito sistema adottato dall'ente.

#### **INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE E INCENTIVI PROGETTAZIONE**

**Descrizione e criteri di remunerazione:** trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali, approvati con delibera di giunta.

**Importo massimo previsto nel fondo 2025:** € 10.000,00

**Riferimento alla norma del CCNL:** riferimento al d.lgs 36/2023;

**Riferimento all'art del CCDI:** -

#### **RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI TRIBUTARI**

**Descrizione e criteri di remunerazione:** trattasi di somme destinate alla remunerazione del maggiore gettito accertato e riscosso relativo all'emissione di accertamenti IMU e TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato.

**Importo massimo previsto nel fondo 2025:** € 0,00

**Riferimento alla norma del CCNL:** Art.1 comma 1091 L.145/2018.

**Riferimento all'art del CCDI:** -

#### **QUOTA PROVENTI CDS DESTINATI A PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

**Descrizione e criteri di remunerazione:** trattasi di somme destinate misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale del servizio di Polizia Municipale, in applicazione dell'art. 7 comma 4 lett.c e art. 14 comma 2 CCNL 2019-2021

**Importo massimo previsto nel fondo 2025:** € 0

**Riferimento alla norma del CCNL:** dell'art. 7 comma 4 lett.c e art. 14 comma 2 CCNL 2019-2021

**Riferimento all'art del CCDI:** 0

#### INCENTIVI PER MESSI NOTIFICATORI

**Descrizione e criteri di remunerazione:** gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

**Importo massimo previsto nel fondo 2025:** € 0

**Riferimento alla norma del CCNL:** Art.54 CCNL 2000

**Riferimento all'art del CCDI:** -

#### WELFARE

**Descrizione e criteri di remunerazione:** gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

**Importo massimo previsto nel fondo 2025:** € 2.500,00

**Riferimento alla norma del CCNL:** Art.82 CCNL 2019/2021

**Riferimento all'art del CCDI:** ART. 7 - *Sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022 per 2.500,00 euro quale integrazione ai sensi del dlgs 25/2025. Le somme in oggetto dovranno essere destinate preferibilmente all'assicurazione sanitaria e in ogni caso a finalità di welfare integrativo.*

#### c) Gli effetti abrogativi impliciti.

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

#### 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.

Le risorse decentrate verranno erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al



raggiungimento degli obiettivi ed all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, **incluso nell'approvazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO 2025/2027) approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 18 del 18.03.2025** in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, che modifica ed integra i principi contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Per l'anno 2025 sono previste progressioni orizzontali. Per le modalità di progressione si rinvia a quanto previsto dal contratto, dove sono declinati correttamente criteri selettivi e misure atte a valorizzare il merito.

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 Decreto Legislativo n.150/2009.**

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati al perseguimento dei risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. Il CCDI costituisce, pertanto, strumento di incentivazione e premialità.

g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

I fondi per le risorse decentrate per l'anno 2025, sono costituiti con atto di determinazione del responsabile dell'Area Affari Generali n.15 del 03.02.2025 ad oggetto: "Costituzione fondo risorse decentrate per l'anno 2025" e aggiornato con DT 162 del 09.09.2025 in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificati:

Descrizione voce	Anno 2025
Risorse stabili (+)	30.738,70
Decurtazione ai sensi dell'art. 23, comma 2 della L. 75/2017 (il fondo 2017 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016)	844,66
Altre decurtazioni	0,00
<b><u>Totale risorse stabili</u></b>	<b><u>29.894,04</u></b>
Risorse variabili (+)	17.339,75
Decurtazione ai sensi dell'art. 23, comma 2 della L. 75/2017 (il fondo 2017 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016)	0,00
<b><u>Totale risorse variabili</u></b>	<b><u>17.339,75</u></b>
<b><u>TOTALE GENERALE DELLE RISORSE</u></b>	<b><u>47.233,79</u></b>
Finanziamento E.Q. (-)	3.125,00
<b><u>TOTALE FONDO INCENTIVANTE</u></b>	<b><u>44.108,79</u></b>

### *Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano

- a € 30.738,70 per l'anno 2025 al lordo delle decurtazioni previste dalla norma;

#### Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017 ai sensi dell'art.31 comma 2 del CCNL 2004, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Anno 2025
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art.67 comma 1) comprese le risorse per le alte professionalità non utilizzate	22.579,06 euro

Rispetto alla determinazione del fondo delle risorse stabili precedenti, il fondo unico consolidato è invariato.

#### Ulteriori incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Voce	Norma di riferimento	Norma	Descrizione	Somma
3	<b>Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018</b>	<i>L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data</i>	b) Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	407,16€
4	<b>Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018</b>	<i>Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno</i>	RIA ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	471,38€
9	<b>Art. 67 comma 2 lett. A)</b>	<i>Incremento della parte stabile su base annua di un importo pari a 83,20 euro per unità di personale destinatari del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015</i>	Incremento a partire dal 01.01.2019 di 83,20 euro	416,00 €

Di seguito le voci nuove previste dal CCNL 2019-2021:

13	<b>Art. 79 comma 1, lett. b) CCNL 19-21</b>	<i>un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;</i>	Aumento una tantum su base annuale di 84,50	338,00 €
14	<b>Art. 79 comma 1, lett. d) CCNL 19-21</b>	<i>di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; Differenziali Peo ccnl 2019-2021- dipendenti al 01/01/2021</i>	Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni CCNL 19-21	956,28 €
15	<b>Art. 79 comma 1 BIS CCNL 19-21</b>	<i>A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1</i>	Alimentazione differenziale stipendiale ex B3 e D3	562,45 €

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano i fondi per l'anno 2025 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, e sono così determinate:

8	<b>Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 19-21 e nlle specifico Art. 67 comma 3 lett. c) ccnl 16-18 Art. 70-ter CCNL 21.5.2018</b>	<i>Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge</i>	Risorse ISTAT	0,00 €
9	<b>Art. 56-ter CCNL 16-18</b>	<i>Risorse destinate da privati per finanziare servizi aggiuntivi di personale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e polizia stradale per eventi e iniziative di carattere privato.</i>	Risorse servizi aggiuntivi Polizia locale iniziativa privata	- €
10	<b>Art. 56-quater comma 1 lett. c) CCNL 21.5.2018- secondo l'art67 comma 5 lett, b</b>	<i>Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale</i>	Progetti di vigilanza / previdenza integrativa	- €
11	<b>Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 19-21 e nlle specifico Art. 67 comma 3 lett. c) ccnl 16-18 CCNL 21.5.2018 - Art. 3, C. 57, L.662/1996, Art. 59, C.1, lett. P), D.Lgs. 446/1997- art.1 comma 1091 145/2018</b>	<i>Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge- art. 1 c. 1091 legge 145/2017</i>	Recupero evasione ICI/ nuovi incentivi tributari	- €
12	<b>Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 19-21 e nlle specifico Art. 67 comma 3 lett. c) ccnl 16-18</b>	<i>Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge</i>	Altre disp. Di legge (F00T TAB.15)	- €
13	<b>Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 19-21 e nlle specifico Art. 67 comma 3 lett. d) ccnl 16-18</b>	<i>Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio</i>	RIA del personale cessato nell'anno in corso	- €
14	<b>Art. 79 comma 2, lett. d) CCNL 19-21</b>	<i>Risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999</i>	Risparmi straordinario anno precedente	5,35 €

15	<b>Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 19-21 e nlle specifico Art. 67 comma 3 lett. f) ccnl 16-18</b>	<i>Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati</i>	Risorse messi notificatori	- €
16	<b>Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 19-21 e nlle specifico Art. 67 comma 3 lett. g) ccnl 16-18</b>	<i>Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi</i>	Risorse per il personale delle case da gioco	- €
17	<b>art. 79 comma2 lett. b) del CCNL 19-21</b>	<i>un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilanciodelle ente sussista la relativa capacità di spesa;</i>	Integrazione 1,2% MS 1997	576,47 €
18	<b>art. 79 comma2 lett. c del CCNL 19-21</b>	<i>Gli enti possono stanziare apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale</i>	Integrazione delle risorse per finanziare specifici obiettivi di PEG	€ 6.000,00
19	<b>Art. 67 comma 2 lett. k) CCNL 21.5.2019</b>	<i>Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);</i>	Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni nell'anno in corso	- €
20	<b>Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018</b>	<i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile</i>	Risparmi anno precedente	€ 507,94
21	<b>Art. 79 comma 5 CCNL 19-21</b>	<i>Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023</i>	Aumento una tantum per anni 2021 e 2022 (84,50)	0,00 €
22	<b>Art. 79 comma 3 CCNL 19-21</b>	<i>, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non</i>	Aumento per P.O. obiettivi di peg/organizzazione	249,99 €

		<i>superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.</i>		
20		<i>dl 34/2019 -incremento variabile negli anni secondo andamento personale- decisione della giunta di inserire ulteriori risorse</i>	Altre risorse variabili	0,00

### **Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo 2025</b>
<b>Parte stabile</b>	<b>30.738,70</b>
Trasferimento personale ATA	0,00,
CCNL 31/3/1999 articolo 7	0,00
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	0,00
Art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 (il fondo 2017 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016)	-844,64
Recupero importi non correttamente imputati al fondo in relazione allo straordinario	
<u>Totale riduzioni di parte stabile</u>	<u>-844,64</u>
<b><u>Totale parte stabile al netto riduzioni</u></b>	<b><u>29.894,04</u></b>
<b>Parte variabile</b>	<b>17.339,75</b>
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 (limite fondo parte variabile)	0,00
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	0,00
<u>Totale riduzioni di parte variabile</u>	<u>0,00</u>
<b><u>Totale parte variabile al netto riduzioni</u></b>	<b><u>17.339,75</u></b>

<b><u>Totale generale riduzioni</u></b>	<b><u>-844,68</u></b>

#### ***Rispetto del vincolo imposto dal d.lgs 75/2017***

*L'art. 23 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 “Salario accessorio e sperimentazione” che al comma 2 ha disposto che “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”;*

#### ***Rispetto del vincolo imposto dal d.l. 34/2019 e decreto attuativo***

*“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.*

Per effettuare il calcolo del vincolo si è tenuto conto della nota della Ragioneria dello stato 17987/2020.

La base sulla quale è stata calcolata la variazione del fondo è quanto certificato dal revisore dei conti e come risultante dalla tabella 15 “Fondi per la contrattazione integrativa” del Conto Annuale 2018 nella voce LEG360, sommando anche le posizioni organizzative. Questo importo è stato suddiviso per il personale destinatario del fondo in oggetto ed in servizio al 31 dicembre 2018 se a tempo indeterminato, decurtate le somme escluse già dal limite sempre secondo le indicazioni della ragioneria dello stato. Il personale è stato rapportato all'unità (una persona a tempo pieno è pari ad 1, un part time all'80% pari a 0,8).

Questo calcolo è effettuato sull'ammontare complessivo (sia personale che Posizioni Organizzative – Corte dei Conti Sez. Lombardia Parere n. 95/2020) ed un'unica volta “cristallizzando” l'aumento medio pro capite. Per quanto riguarda l'anno 2025, è stato necessario individuare il numero di dipendenti che nell'intero anno hanno attinto dalle risorse del fondo. Il calcolo è stato effettuato considerando i cedolini emessi nell'anno per

ogni unità di personale e rapportando questa somma al tempo di lavoro del dipendente.

La differenza tra le unità medie dell'anno ed il numero di dipendenti al 31 dicembre 2018 rappresenta il numero di dipendenti in più per il quali dev'essere incrementato il tetto.

Nel caso in esame è risultato 0,25 unità media SUPERIORE nell'anno 2025 rispetto al 2018, pertanto determinando la necessità di aumentare il limite 2016 per una quota pari a **2.135,09**.

<b>Dipendenti in servizio al 31.12.2018</b>	<i>3,50</i>
<b>Dipendenti medi in servizio nel 2025</b>	<i>3,75</i>
<b>Numero di dipendenti medi in più nel 2025 rispetto al 31.12.2018</b>	<i>0,25</i>

#### ***Aumento ai sensi del d.l. 25/2025***

Il Comune di Aviatice ha potenzialmente la possibilità di incrementare il Fondo risorse decentrate nel triennio 2025/2027, ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025 e sulla base delle indicazioni fornite dalla nota operativa della RGS, essendo collocato in prima fascia di virtuosità per quanto attiene il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, come risulta dal rendiconto di gestione per l'anno 2024, essendo possibile nell'anno 2025 incrementare la spesa di personale per 41.536,85 euro rispetto alla spesa del 2008, ex l.296/2006, e per un importo pari a 213.397,92 euro ex articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34. L'equilibrio pluriennale di bilancio in caso di integrazione del fondo sarà appurato dal revisore dei conti in sede di parere sulla costituzione del fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti.

Riguardo il possibile aumento, il Comune di Aviatice presenta un totale delle retribuzioni nel 2018 utile ai fini del calcolo del DL 25/2025 per 74.270,45, il cui 48% è pari a 35.649,82. Le risorse stabili per l'anno 2025, risultano essere pari a 30.738,70, che depurate delle decurtazioni per il rispetto del limite 2016 e aumentate delle somme per le EQ, hanno un'incidenza sui valori delle retribuzioni del 2018 del 44,46%. L'aumento massimo per l'anno 2025 ai sensi del DLPA risulta essere pari a 2.630,78 euro.

**LIMITE 2016:** 29.155,53 ( fondo solo dipendenti)

**AUMENTO PARTE STABILE PER EFFETTO DL 34/2019:** 2.135,09

**AUMENTO PARTE STABILE PER EFFETTO DL 25/2025:** 2.500,00

**FONDO DIPENDENTI COME DETERMINATO DALLA COSTITUZIONE:** 47.233,79

**COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2025:** 18.078,26

**FONDO 2025 AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE:** 29.155,53

**COMPONENTI ASSOGGETTATE LIMITE ANNO 2025:** 30.000,19 (che difatti viene diminuito per la quota di eccedenza pari a 844,64)



***Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione***

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo 2025</b>
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	29.894,04
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	17.339,75
Decurtazione per finanziamento EQ	-3.125,00
<b>TOTALE</b>	<b>44.108,79</b>

Al fondo per le risorse decentrate viene aggiunto lo stanziamento **per lo straordinario pari a 1.910,89 euro** a comporre la somma per il salario accessorio, a cui si aggiunge 1.589,61 **di straordinario elettorale** oggetto di trasferimento statale e integrazione sempre per esigenze elettorali di 898,56.

Oltre a questo sono disponibili per remunerare le **E.Q. e Segretario euro. 12.630,11.**

Le somme a disposizione per il salario accessorio - fondo straordinario, EQ e Segretario - è pari a **61.137,96** di cui solo fondo per salario accessorio per **euro 47.233,79** relativo alla remunerazione del personale sottoposto a certificazione. A queste vanno sottratti 3.125,00 per finanziare le indennità di posizione e risultato delle EQ.

***Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo***

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## **Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse.

### ***Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo***

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

progetti per 2.000 – progetto IMU e progetto per 1.000- progetto pronta disponibilità.

2.500 euro per welfare, preferibilmente per assicurazioni sanitarie o in alternativa per altri interventi di welfare integrativo.

### **Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Destinazione fondi per il trattamento accessorio				
	Finalità del compenso			Risorse
TOTALE RISORSE SALARIO ACCESSORIO 2025 DISPONIBILE				61.137,96 €
DESTINAZIONE E.Q. E SEGRETARIO				
	Risorse destinate a finanziare E.Q. E SEGRETARIO			12.630,11 €
di cui non esigibile per mancata attribuzione, altro				4.793,44 €
TOTALI DESTINAZIONE FONDI P.O. E ALTA PROFESSIONALITA'				12.630,11 €
RISORSE PER STRAORDINARIO				
Art.14 ccnl 98-01-	Straordinario ordinario			1.910,89 €
Art.14 ccnl 98-01-	Straordinario elettorale- referendum e politiche			2.488,17 €

TOTALI DESTAZIONE FONDI A STRAORDINARIO				4.399,06 €
DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE				
ART. 68 C.1 ccnl 16-18	Indennità di comparto		-	1.838,76 €
	Progressioni economiche orizzontali maturate al 31/12/2023		-	9.319,31 €
	Progressioni economiche <u>a carico del bilancio</u> (PEO 2001-2004-06-09)- dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2004		+	- €
	Progressioni economiche a carico di bilanci di altri enti per mobilità dei dipendenti			
ART. 68 C.1 ccnl 16-18	Indennità per il personale educativo		-	- €
	Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999		-	- €
DESTINAZIONE RISORSE A VOCI FISSE STIPENDIALI				11.158,07 €
RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE				32.950,72 €
Finalità del compenso		%		Risorse assegnate
Art.14 ccnl 19-21	Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	2%	-	750,00 €
Art.23 ccnl 16-18	Indennità di turno	0%	-	- €
Art. 24 ccnl 16-18	Indennità di reperibilità.	0%	-	- €
ART. 24 CCNL 2000	Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0%	-	- €
Art. 84-bis con rif. Art. 70bis	Indennità per particolari condizioni di lavoro	7%	-	2.200,00 €
	Maneggio valori	4%	-	1.400,00 €
	Esposti a rischi e con rischio di salute	1%	-	400,00 €
	Attività disagiate	1%	-	400,00 €
Art. 84 ccnl 16-18	Indennità per specifiche responsabilità	17%	-	5.500,00 €
art.100	Indennità per il servizio esterno personale PL	0%	-	- €

<b>art.97</b>	<b>Indennità di funzione personale PL</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>- €</b>
	<b>Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>- €</b>
	<b>Compensi ISTAT</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>- €</b>
	<b>Compensi da incentivi tecnici</b>	<b>30%</b>	<b>-</b>	<b>10.000,00 €</b>
	<b>WELFARE</b>	<b>8%</b>	<b>-</b>	<b>2.500,00 €</b>
<b>Art.54 ccnl 2000</b>	<b>Risorse destinate ai messi notificatori</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>- €</b>
	<b>Altri Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>- €</b>
	<b>Progetti specifici finanziati</b>	<b>9%</b>	<b>-</b>	<b>3.000,00 €</b>
	<i>Progetto pronta disponibilità</i>	<b>3%</b>	<b>-</b>	<b>1.000,00 €</b>
	<i>Progetto IMU</i>	<b>6%</b>	<b>-</b>	<b>2.000,00 €</b>
	<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>73%</b>	<b>=</b>	<b>23.950,00 €</b>
<b>SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE</b>		<b>27%</b>		<b>9.000,72 €</b>
<b>SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE</b>				<b>4.500,36 €</b>
<b>SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' ORGANIZZATIVA</b>				<b>4.500,36 €</b>

<b>Descrizione</b>	<b>Importo 2025</b>
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I) (al netto delle somme previste dallo straordinario)	11.158,07
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	32.950,72
Fondi destinati a remunerare eq e Segretario	12.630,11
Straordinari	4.399,06

Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	<b>47.233,79</b>
Decurtazione per finanziamento EQ	-3.125,00
FONDO DISPONIBILE DESTINATO AI DIPENDENTI ESCLUSO EQ, SEGRETARIO E STRAORDINARI:	<b>44.108,79</b>

#### ***Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo***

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

*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.*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per l'anno 2025 sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità per il medesimo importo.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione (es. risorse ex. art. 15, comma 1, lett. k) finanziano rispettivamente e per lo stesso importo:

- € 10.000 per INCENTIVI TECNICI.

#### *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. (organo con funzioni equivalenti) avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente. Il Comune di Aviatice, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, ha ritenuto di non istituire l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), attribuendo al Segretario Comunale le corrispondenti funzioni.

*Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Nell'anno 2025 sono previste progressioni orizzontali, i criteri selettivi destinati a valorizzare il merito sono individuati nel contratto decentrato.

*Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di cui ALL'art. 80 comma 3 del ccnl 2019-2021*

VINCOLO DI DESTINAZIONE ART. 80 COMMA 3 CCNL 2019-2021			
Art. 80 comma 3- PARTE VARIABILE STANZIATA		Art. 80 comma 2- FONDO DESTINATO	
COMPONENTI ASSOGGETTATE VINCOLO		OBBLIGHI DI DESTINAZIONE	DESTINATO
a)RISORSE di cui art.67 comma 2 ccnl 16-18	- €	a- performance organizzativa	4.500,36 €
* art.43 legge 449/1997- introiti serv. Non essenziali a)	- €	b- performance individuale	4.500,36 €
*piani di razionalizzazione - b)	- €	c- indennità condizioni lavori	2.200,00 €
*disposizioni di legge - c) - non rientrano nel vincolo		d- indennità di turno	
*ria cessati nell'anno - d)	- €	e- indennità specifiche responsabilità	5.500,00 €
* art.54 ccnl 2000 (MESSI notificatori)- f)		f- indennità di funzione	
*case da gioco - g)			
* risorse per città metropolitane - j)			
* trasferimento personale nell'anno - k)			
b) importo 1,2% su ms 1997	576,47 €		
c) riorganizzazione e sanzioni CDS			
d)Risparmi straordinari	5,35 €		
<b>TOTALE</b>	<b>581,82 €</b>	<b>TOTALE</b>	<b>16.700,72 €</b>
VINCOLO DI DESTINAZIONE COMPONENTI ART. 80 COMMA 3			
VALORE DESTINATO			VALORE MINIMO
oltre il 50% risorse variabili devono essere destinate a oggetti art. 80 comma 2			290,91 €
16.700,72 €			
30% delle risorse variabili devono essere destinate a Perf. Individuale			174,55 €
4.500,36 €			

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente al netto delle decurtazioni (SOLO DIPENDENTI)**

2025	2024
44.108,79	45.126,99

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

***Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione***

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente, in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II. La struttura analitica del P.E.G. adottato dall'Ente consente di individuare, con esattezza, le poste destinate alla gestione del fondo e delle spese di personale in genere, ivi compresi gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

***Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)***

La verifica a consuntivo sulle scritture contabili dell'Ente ha evidenziato il rispetto del limite della spesa del fondo dell'anno 2016.

Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II).

Risulta altresì rispettato il vincolo di destinare almeno il 30% delle risorse alla produttività individuale e organizzativa.

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

I fondi per le risorse decentrate per l'anno 2025, sono costituiti con atto di determinazione del responsabile dell'Area Affari Generali n.15 del 03.02.2025 ad oggetto: "Costituzione fondo risorse decentrate per l'anno 2025" e aggiornato con DT 162 del 09.09.2025 trovano copertura integrale nel bilancio di previsione 2025/2027 nel rispetto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria allegato n. 4/2

al D.Lgs. 118/2011 con particolare riferimento al paragrafo 5.2 in materia di imputazione delle spese di personale.

Precisamente:

<b>ESIGIBILITA'</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>COMPETENZA</b>	Straordinario	1.910,89 €
FPV	Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	750,00 €
<b>FPV</b>	Indennità per particolari condizioni di lavoro-rischio	400,00 €
<b>COMPETENZA</b>	Indennità per particolari condizioni di lavoro-disagi	- €
FPV	Indennità per particolari condizioni di lavoro-rischio	- €
FPV	Indennità per particolari condizioni di lavoro-disagi	400,00 €
FPV	Indennità per particolari condizioni di lavoro-maneggio valori	1.400,00 €
<b>COMPETENZA</b>	Indennità per specifiche responsabilità	5.500,00 €
<b>COMPETENZA</b>	Indennità per il servizio esterno personale PL	
FPV	Indennità per il servizio esterno personale PL	
<b>COMPETENZA</b>	Indennità di funzione personale PL	
<b>COMPETENZA</b>	Progetti specifici finanziati	
FPV	Progetti specifici finanziati	3.000,00 €
FPV	Salario accessorio alimentato da diritti notifiche	
FPV	Produttività	9.000,72 €
FPV	RISULTATO PO	2.275,00 €
<b>COMPETENZA</b>	INDENNITA PO	5.561,67 €
<b>FPV</b>	<b>ONERI DIRETTI RIEPILOGO</b>	17.225,72 €
<b>COMPETENZA</b>		12.972,56 €



<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO DISPONIBILE</b>			<b>61.137,96 €</b>
	<b>misto</b>	<b>salario accessorio+ STRAORD</b>	30.198,28 €
cap. retribuzioni	COMPENTENZA	Comparto e progressioni	11.158,07 €
	FPV	Altri Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	2.500,00 €
		EQ/Segretari non erogabile	4.793,44 €
	COMPENTENZA	Straordinario elettorale	2.488,17 €
	COMPENTENZA	Oneri riflessi	5.053,71 €
	FPV	Oneri riflessi	4.134,17 €
	COMPENTENZA	Irap	663,93 €
	COMPENTENZA	Oneri diretti – incentivi progettazioni	10.000,00 €
	COMPENTENZA	Oneri riflessi – incentivi progettazioni	2.400,00 €
	COMPENTENZA	Irap – incentivi progettazioni	850,00 €

Non si rileva la presenza di oneri indiretti privi di copertura di bilancio.

Aviatico, 05.12.2025

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
AFFARI GENERALI- segretario  
comunale  
(dott. Andrea Tiraboschi)