

COMUNE DI MONTECALVO VERSIGGIA

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO DEL COMUNE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MONTECALVO VERSIGGIA DAL 01.04.2025 AL 31.12.2025

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 18.11.2025	
Periodo temporale di vigenza	DAL 04.01.2025 AL 31.12.2025	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Segretario del Comune di MONTECALVO VERSIGGIA Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione : CSA RAL Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario del Comune per la parte privata: I rappresentanti delle OO.SS. : CSA RAL	
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA DELL'ALTA VALLE VERSA	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate DAL 01.04.2025 AL 31.12.2025	
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti? Verrà acquisita con il parere a seguito dell'inoltro di questa relazione
		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 Il Piano della performance (PdP) del Comune di Montecalvo Versiggia corrisponde con il PdP dell'UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA DELL'ALTA VALLE VERSA che coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
	La Relazione della Performance 2018 è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Verrà validata a seguito della valutazione delle Performance	
Eventuali osservazioni =====		

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)

PREMESSA

- **P'Unione dei Comuni Lombarda dell'Alta Valle Versa costituito dal 1999 dai Comuni di Golferenzo, Volpara e Montecalvo Versiglia si è sciolto a decorrenza dal 1.04.2025;**
- a seguito dello scioglimento dell'Unione si è reso necessario **calcolare il fondo incentivante dei dipendenti e il fondo delle EQ/PO di ciascun Comune suddividendo il fondo incentivante dei dipendenti e delle EQ/PO dell'Unione nel rispetto del principio dell'invarianza della spesa;**
- l'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa deve operare nel rispetto dei vincoli di bilancio e dei limiti previsti dai contratti nazionali e dalla legge, potendo intervenire solo sugli aspetti economici e organizzativi demandati dalla contrattazione nazionale;
- a tal fine si riportano innanzitutto le norme di riferimento per la costituzione dei fondi dei dipendenti e delle EQ/PO:
 - art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017, che prevede che *"... 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;*
 - art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la **quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa** deve comunque avvenire, complessivamente, nel **rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.**
- si è reso necessario definire il fondo incentivante dell'Unione del 2016 ai sensi del sopra citato art.23 c.2 del DLgs 75/2017 e nel rispetto dell'art.79 del CCNL 16.11.2022 - Fondo risorse decentrate: costituzione;

Si riportano le principali operazioni elaborate per la definizione dei fondi di ciascun Comune:

- In assenza di una formale costituzione del fondo anno 2016 e dell'apposito Conto Annuale dell'Unione dei Comuni Lombarda dell'Alta Valle Versa, che certifica la quantificazione e la ripartizione del fondo incentivante dei dipendenti anno 2016, si è ritenuto di procedere alla sua costituzione a partire dal primo Conto Annuale rinvenibile 2017. Si precisa che la quantificazione del fondo anno 2017 non ha previsto modificazioni contrattuali rispetto al fondo dell'anno precedente 2016.

Dal Conto Annuale che espone i dati dell'anno 2017 risulta che il fondo complessivo anno 2017, pari al **fondo complessivo anni 2016, corrisponde a €.33.826,00.**

- In tale Conto Annuale non è esposta la spesa per le Posizioni Organizzative e pertanto è stata trovata sottraendo alla spesa complessiva del fondo la spesa per gli istituti che riguardano i dipendenti senza incarico di PO riportata nello stesso Conto Annuale 2017.

Da questa operazione effettuata sul Conto Annuale del fondo dell'anno 2017 risulta che la spesa per le **PO è pari a € 17.720,00** mentre la spesa del **fondo dipendenti sempre dell'anno 2017 è pari a €.22.864,35.**

- Si definisce, quindi, il fondo dell'anno 2016 fra i tre Comuni che componevano l'Unione, sulla base percentuale della quantificazione della spesa anno 2025, come segue:

COMUNI	FONDO PO 2016 x comune	FONDO dipendenti 2016 x comune	TOT
GOLFERENZO	3.775,04	4.862,40	8.637,44
VOLPARA	4.728,09	3.738,15	8.466,23
MONTECALVO	9.216,88	7.505,46	16.722,33
TOTALE	17.720,00	16.106,00	33.826,00

- Si definisce il fondo 2025 dell'Unione incrementando il fondo 2017 degli aumenti contrattuali previsti dai nuovi CCNL Funzioni Locali e dalle disponibilità di bilancio nel rispetto del tetto del 2016 tenendo conto delle deroghe dovute agli incrementi previsti dai CCNL successivi all'anno 2016.

COMUNI	FONDO EQ/PO ANNO 2025 per Comune	FONDO dipendenti ANNO 2025 per Comune	TOT
GOLFERENZO	5.156,63	4.585,41	9.742,04
VOLPARA	6.458,48	3.525,20	9.983,68
MONTECALVO	12.590,08	7.077,91	19.667,99
TOTALE	24.205,18	15.188,53	39.393,71

- **Il fondo incentivante dipendenti 2025 e il fondo per le EQ/PO 2025 sono stati ripartiti sulla base del “ribaltamento” della somma spettante a ciascun dipendente**, nel rispetto degli accordi contrattuali in essere nell’Unione, per ogni istituto contrattuale (posizione economica, indennità di comparto, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, performance individuale), rapportati al periodo e alle ore di incarico per i dipendenti assunti a tempo indeterminato o a determinato in convenzione e/o a tempo parziale.

In particolare il fondo complessivo 2025 è stato suddiviso fra il fondo incentivante dipendenti 2025 e i nuovi incarichi di **EQ/PO anno 2025** che, siccome sono stati incrementati nel corso degli anni, devono essere **finanziati con parte del fondo dei dipendenti** in quanto il salario accessorio complessivo non può superare il fondo 2016, fatto salvo le deroghe previste.

- A questo punto è stato elaborato il fondo dell’Unione dal 1.1.2025 al 31.03.2025 per la somma corrispondente alla parte di fondo attribuita ai dipendenti:

FONDO UNIONE DAL 1.1.2025 AL 31.03.2025:

UNIONE	Dal 1.01.25 al 31.03.25
Fondo dipendenti	3.710,32
Fondo EQ/PO	5.443,35
TOT	9.153,67

- Successivamente si è attribuito a ciascun Comune la somma corrispondente alla parte di fondo attribuita ai dipendenti che sono stati assorbiti dal Comune nel momento in cui si è sciolta l’Unione con decorrenza 01.04.2025. Si sottolinea che alcuni dipendenti prestano la propria opera presso più Comuni e pertanto gli incentivi spettanti sono stati suddivisi fra i Comuni sulla base delle ore prestate. Si evidenzia che la quantificazione e ripartizione del fondo 2025 è la base per la quantificazione del fondo 2026 per ciascun Comune

FONDO COMUNI DAL 1.04.2025 AL 31.12.2025

COMUNI	FONDO EQ/PO DAL 1.4.2025 AL 31.12.2025 per Comune	FONDO dipendenti DAL 1.4.2025 AL 31.12.2025 per Comune	TOTALE
GOLFERENZO	3.694,17	3.475,62	7.169,79
VOLPARA	5.234,48	2.690,24	7.924,72
MONTECALVO	9.833,18	5.312,34	15.145,52
TOTALE	18.761,83	11.478,20	30.240,03

VERIFICA correttezza della suddivisione dei fondi fra l’Unione dal 1.1.2025 al 31.04.2025 e fra i tre Comuni dal 1.04.2024 al 31.12.2025:

COMUNI	FONDO EQ/PO DAL 1.4.2025 AL 31.12.2025 per Comune	FONDO dipendenti DAL 1.4.2025 AL 31.12.2025 per Comune	TOTALE
GOLFERENZO	3.694,17	3.475,62	7.169,79
VOLPARA	5.234,48	2.690,24	7.924,72
MONTECALVO	9.833,18	5.312,34	15.145,52
TOTALE COMUNI	18.761,83	11.478,20	30.240,03
UNIONE	5.443,35	3.710,32	9.153,67
TOTALE	24.205,18	15.188,52	39.393,70

- Si evidenzia che, in considerazione che nel corso dell’anno vi sono state delle modificazioni dovute a cessazioni di dipendenti, nuove assunzioni, modifiche orarie di dipendenti e di EQ/PO, utilizzo di personale anche part-time in convenzione su più comuni, la suddivisione finale del fondo disponibile fra l’Unione sino al 31.03.2025 e i Comuni dal 01.04.2025 non è proporzionale ma è stata elaborata tenendo conto delle remunerazioni effettive dei dipendenti nel rispetto del principio dell’invariabilità della spesa rispetto ai limiti previsti dalla legislazione vigente;

A) Illustrazione dell’articolato del contratto

Si confermano:

- Specifica responsabilità dell'operaio specializzato ex Cat. B pari a €.600,00 annui da rapportarsi al periodo di assunzione per:
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico per la gestione degli interventi tecnico-manuali anche di tipo specialistico per la manutenzione ordinaria e straordinaria di immobili, strade, giardini e impianti, la conduzione di mezzi e attrezzature, e attività di vigilanza e supporto alla viabilità e ai servizi tecnici, contribuendo al decoro e al corretto funzionamento delle strutture comunali
- Condizioni di lavoro per attività disagiate e a rischio per l'operaio specializzato ex Cat. B pari a € 3,00 al di' per:
Esposizione a situazioni di disagio e rischio connesse alla particolare prestazione multifunzionale fornita dalla guida dello scuolabus e/o funzioni di operaio autista conduzione di mezzi meccanici, elettrici a motore nonché di messo notificatore
- La riduzione del fondo incentivante dei dipendenti ai sensi dell'art7 c.4 lett. u) del CCNL 16.11.2022 pari a **-€.2.529,90** per finanziare il fondo delle EQ/PO in essere, come meglio sotto riportato.

Le valutazioni delle performance verrà effettuata mediante il sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente.

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Per quanto riguarda il Comune di Montecalvo Versiggia dal 1.4. al 31.12.25 le risorse stabili ammontano a €.**7.917,55** mentre la parte variabile ammonta a €. **14,32** che, con le detrazioni pari a **-€. 2.886,74**, per riduzione fondo peer superamento tetto 2015 di €.**356,84**, e riduzione ai sensi dell'art 7 c.4 lett. u) del CCNL 16.11.2022 per incremento fondo EQ/PO di **-€.2.529,90**, nonché l'incrementato di **€.267,22**, per compensare in particolare la riduzione della spesa dell'Unione dal 1.04 al 31.03.2025 nel rispetto dell'invarianza della spesa, portano il fondo 2025 pari a €. **5.312,34**.

La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2025 DAL 1.4.2025	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 2.194,19
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 834,25
TOT SPESA FISSA	€ 3.028,43
SPESA VARIABILE	
Responsabilità	€ 450,00
CONDIZIONI LAVORO rischio-disagio	€ 600,00
30% media pro capite p.i.	€ -
Performance Individuale	€ 1.233,91
ECONOMIE x 2026	€ 0,00
TOT SPESA VARIABILE	€ 2.283,91
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2025 DAL 1.4.2025	€ 5.312,34

Nel rispetto del CCI vigente, una somma pari a €. **1.233,91** viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2025 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento o Sviluppo, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale dell'Unione..

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance;

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

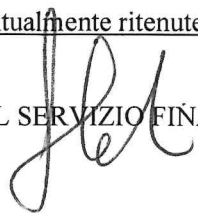
E' stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che prevede la possibilità di progredire nell'area di appartenenza mediante una selezione che si basa sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione di non più del 50% dei dipendenti in progressione per anno.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 7.917,55
Risorse variabili	€ 14,32
Decurtazioni	-€ 2.886,74
Incremento per compensare riduzione spesa Unione dal 1.04 al 31.03.2025 nel rispetto dell'invarianza della spesa	€ 267,22
Totale	€ 5.312,34

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

PARTE FISSA:	
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	
ART. 32 CCNL 22/01/2004 c.1 - incremento 0,20% m.s. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18)	
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO	€ 7.917,55
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n°2) A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER DIPENDENTE AL 31.12.2018 (n°2), - fuori limite	
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n1) fuori limite	
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21) - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite	
TOTALE PARTE FISSA:	€ 7.917,55

IMPORTO UNICO CONSOLIDATO DI PARTE FISSA QUANTIFICATO SULLA BASE DELLA PERCENTUALE DI VALORE DEL FONDO DI OGNI COMUNE SUDDIVISO A SEGUITO DELLO SCIOGLIMENTO DELL'UNIONE

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO 2023	€ 14,32
FUORI LIMITE	
TOTALE PARTE VARIABILE dal 1.4.2025 al 31.12.2025	€ 14,32

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016	-€ 356,84
Riduzione fondo Unione con pari incremento fondo EQ-PO ai sensi dell'art.7 c.4 lett. u) del CCNL 16.11.2022	-€ 2.529,90
TOT	-€ 2.886,74

Sezione III – Eventuali incrementi del fondo

Incremento fondo Comune Montecalvo con pari riduzione fondo altri enti per compensare modifiche orari o periodi dei dipendenti nel corso dell'anno 2025	+€ 267,22
---	-----------

TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO DAL 1.4 AL 31.03.2025	€ 5.312,34
---	-------------------

per FUORI LIMITE si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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;

Le risorse stabili ammontano a € 7.917,55 che pur con le detrazioni pari a -€ 2.886,74 risultano pari a € 5.030,81 mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 3.028,43. Pertanto **le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.**

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per la **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

c. attestazione motivata del rispetto del principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione di fondo finanzia le performance

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2025 che può essere utilizzata per le performance individuale è pari a € 14,32 mentre le risorse dedicate alla Performance Individuali sono pari a € 1.233,91, ben superiori al 30% della parte variabile destinabile;

d. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

La disciplina delle progressioni orizzontali prevede la possibilità di progredire nell'area di appartenenza mediante una selezione che si basa sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione di non più del 50% dei dipendenti in progressione per anno.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Non si applica in quanto a seguito dello scioglimento nessun Comune avrà nel 2025 più di un solo dipendente cui spetterà detto istituto.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 per rispetto art.23 c2 D.Lgs.75/2017 e dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che "... 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" (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.79 del CCNL del 16.11.2022 prevede inoltre che : c. 6. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa ... deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Si riportano le verifiche del rispetto delle norme sopra citate:

	2025	2016	DIFFERENZA
FONDO EQ/P.O.	€ 9.833,18	€ 7.303,28	+€ 2.529,90

TOT. FONDO DIPENDENTI 2025 ESCLUSE somme fuori limite	€ 7.917,55
TOT FONDO 2016 DIPENDENTI DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 7.560,71
RIDUZIONE FONDO DIPENDENTI 2025 PER SUPERAMENTO FONDO ANNO 2016	-€ 356,84
RIDUZIONE fondo Unione con pari incremento fondo EQ-PO ai sensi dell'art.7 c.4 lett.u) del CCNL 16.11.2022	-€ 2.529,90
TOT. FONDO DIPENDENTI 2025 ESCLUSE somme fuori limite e riduzioni da comparare con tetto anno 2016	€ 5.030,81

5030,81

Verifica rispetto tetto del salario accessorio 2016-2025

	2025	2016	DIFFERENZA
FONDO EQ/P.O.	€ 9.833,18	€ 7.303,28	+ € 2.529,90
TOT. FONDO DIPENDENTI	€ 5.030,81	€ 7.560,71	- € 2.529,90

Pertanto, sono stati rispettati i vincoli dell'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e del'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022.

Modulo IV - 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 sono imputate in un unico capitolo di spesa.

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

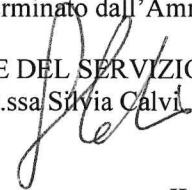
Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione è impegnato al capitolo apposito del bilancio.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott.ssa Silvia Calvi

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Andrea Guazzi



IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 116.11.2022

CERTIFICA

la costituzione del fondo incentivante dei dipendenti e il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

..... 2025

Il Revisore dei Conti
