



CITTÀ DI
CASTELFRANCO
EMILIA

Relazione illustrativa

(Circolare MEF – Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012)

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 del 21/05/2019 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio normativo 2019-2021 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2019-2021 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Iannelli Angela Maria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, CSA Regioni e autonomie locali, UIL – FP, RSU Firmatarie dell'ipotesi: FP-CGIL, CISL-FP, CSA Regioni e autonomie locali, RSU |
| Soggetti destinatari | Personale del comparto dipendente del Comune di Castelfranco Emilia |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati Art. 3 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate Art. 4 – Criteri generali del sistema di incentivazione della performance Art. 5 – Progressioni Economiche Orizzontali Art. 6 – Retribuzione di posizione e risultato Art. 7 – Principi generali Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro – art. 70bis CCNL 21/05/2018 Art. 9 – Compensi per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21/05/18 Art. 10- Compensi per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21/05/18 Art. 11 –Compensi di cui all'art. 67 comma 3 lett. C del CCNL 21/05/2018 per incentivare specifiche attività e prestazioni Art. 12 – Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018 Art. 13- Indennità di funzione – art. 56 sexies CCNL 21/05/2018 Art.14 -Turnazioni Art. 15 – Buoni pasto Art. 16- CFL Art. 17 - Pari opportunità e mobbing Art. 18 – Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro Art. 19 – Part time Art. 20 - Formazione Art. 21 - Prevenzione e Sicurezza (linee di indirizzo e criteri per la garanzia dell'ambiente di lavoro) Art. 22 - Distacco sindacale Art. 23 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali, contingenti di personale Art. 25 - Riduzione di orario Art. 25 - Norma Finale |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> | <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti)</p> <p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva.</p> |
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato per l'anno 2019 con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 22/01/2019 avente ad oggetto "Peg/Piano della performance 2019/2021 – Assegnazione risorse umane, strumentali e strategiche".</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021 con deliberazione di Giunta n. 21 del 31/01/2019.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 per quanto di competenza.</p> <p>Per l'anno 2018 la Relazione della Performance, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 92 del 07/05/2019, è in corso di validazione da parte del Nucleo di Valutazione.</p> |
| <p>Eventuali osservazioni</p> | | |

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)

Modulo 2 lett. A) illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo

Oggetto del contratto collettivo decentrato integrativo: Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio normativo 2019-2021.

Il modulo ripercorre ogni articolo del contratto proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo, al fine di fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Parte normativa del CCDI 2019/2021

In merito al contenuto del presente contratto si ricorda innanzitutto a che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono..":

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018.

Tutto ciò premesso si riportano le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto. Il CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro, a tempo parziale e a tempo pieno, del Comune di Castelfranco Emilia. Il contratto si applica altresì, con esclusione della disciplina delle progressioni economiche orizzontali, al personale comandato o distaccato presso l'Ente salvo eventuali altri accordi tra le amministrazioni interessate.

Il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 parte normativa ed è valido, fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, che non è oggetto del presente CCDI. Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Interpretazione autentica e relazioni sindacali

L'articolo disciplina le controversie che potrebbero sorgere sull'interpretazione del presente contratto.

Disciplina inoltre il sistema delle relazioni sindacali che si articola in informazione, confronto e contrattazione.

Art. 3 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

L'articolo prevede che le risorse che annualmente costituiscono il fondo delle risorse decentrate siano ripartite in base agli strumenti di programmazione e dell'analisi dei servizi erogati, degli obiettivi di gestione, della necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze in base al sistema di valutazione ed ai principi di cui all'art. 18 del D. Lgs. 150/2009.

Vengono pertanto precisati gli istituti contrattuali ai quali vengono destinate in via prioritaria le risorse decentrate stabili e variabili.

Art. 4 Criteri generali del sistema di incentivazione della performance

Il sistema di incentivazione è direttamente correlato alla performance individuale e alla performance organizzativa con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e ai settori in cui è articolata; le fasi ed i tempi della valutazione sono in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance.

E' esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e in ogni caso con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e dalla prestazione lavorativa (performance individuale) attuata in applicazione alla metodologia di valutazione adottata dall'Ente (G.C. n. 51 del 22/03/2016). I compensi premianti sono erogati in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, gli obiettivi del sistema di valutazione sono: valorizzare le capacità gestionali e professionali migliorare la partecipazione del valutato al processo valutativo e garantire la trasparenza di metodi e risultati. Il presente sistema è improntato a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

L'articolo definisce i requisiti di accesso al sistema incentivante e le modalità di calcolo del compenso.

Così come previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, disciplina la corresponsione di un premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che raggiunge le valutazioni più elevate.

Art. 5 – Progressioni Economiche Orizzontali

L'articolo definisce i requisiti di accesso, i criteri di assegnazione riferiti all'istituto delle PEO, prevedendo espressamente l'attribuzione delle PEO in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. Il presente articolo è conforme al dettato normativo in materia con particolare riferimento ai principi di selettività e merito.

Art. 6 – Retribuzione di posizione e risultato

A seguito della sottoscrizione del CCNL del 21/05/2018, le retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa non sono più allocate all'interno dei fondi per le risorse decentrate.

L'articolo ribadisce che la retribuzione di risultato viene erogata a seguito di valutazione annuale dei risultati raggiunti per un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate a tutte le posizioni organizzative così come previsto dal nuovo CCNL.

Art. 7 – Principi generali

L'articolo definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Art. 8- Indennità condizioni di lavoro

Il presente istituto è previsto dall'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018.

Nel contratto vengono individuate le condizioni di lavoro che legittimano l'erogazione dell'indennità, vale a dire le attività disagiate, quelle esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute e quelle implicanti il maneggio valori.

L'indennità viene graduata sulla base della effettiva incidenza di ciascuna delle causali sopra riportate nelle attività svolte dal dipendente.

Art. 9 – Compensi per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018

Nel contratto vengono individuate le fattispecie, il processo per riconoscere l'incentivo e l'importo annuo massimo erogabile, e le modalità di informazione da seguire, al fine di applicare l'istituto in conformità al dettato contrattuale.

Art. 10 - Compensi per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018

Nel contratto vengono individuate le fattispecie, il processo per riconoscere l'incentivo e l'importo annuo massimo erogabile, e le modalità di informazione da seguire, al fine di applicare l'istituto in conformità al dettato contrattuale.

Art. 11 - Compensi di cui all'art.67, comma 3, lettera c), del CCNL 21/05/2018 per incentivare specifiche attività e prestazioni

Il contratto disciplina i compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018.

Nello specifico si fa riferimento agli incentivi per le funzioni tecniche, ai compensi incentivanti per il recupero dell'evasione ICI e da ultimo IMU e TARI, ai compensi ISTAT di cui all'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018.

Art. 12 – Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018

Il presente articolo disciplina l'indennità introdotta dall'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 volta a remunerare il personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

L'importo dell'indennità è differenziata in turni diurni e turni serali/festivi.

Art. 13 – Indennità di funzione – art. 56 sexies CCNL 21/05/2018

Il presente articolo disciplina l'indennità introdotta dall'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018 volta a remunerare il personale di Polizia Locale che esercita compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'importo dell'indennità è differenziata tra il ViceComandante e gli altri ispettori addetti al coordinamento di unità operative.

Art. 14 – Turnazioni

Le parti prendono atto che il turno notturno non è al momento istituito e si impegnano a disciplinarlo in caso di attivazione.

Art.15 -Buoni pasto

Il presente articolo stabilisce i criteri per usufruire del buono pasto in giornate per le quali non sia previsto il rientro settimanale, nonché le figure professionali che per la peculiarità del servizio prestato possano derogare dalle pause previste dalla normativa contrattuale nazionale.

Art. 16 - CFL

L'articolo stabilisce che qualora dovessero essere attivati contratti di formazione lavoro, dovranno già essere previsti nel progetto eventuali compensi per particolari condizioni di lavoro o altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999.

Art. 17 - Pari opportunità e mobbing

Il presente articolo conferma il principio delle pari opportunità e la volontà dell'Ente di promuovere iniziative in tal senso.

Art. 18 – Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

Nel presente articolo le parti si impegnano a favorire l'accoglimento di proposte volte a consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro del personale dipendente.

Art. 19 - Part-time

Il presente articolo definisce i criteri di partecipazione del personale part-time al sistema incentivante

Art. 20 - Formazione

Il presente articolo stabilisce le modalità di definizione del piano formativo annuale e conferma l'importanza della formazione quale accrescimento della capacità professionale del personale, costituendo elemento strategico di prioritaria importanza per il sostegno e il coinvolgimento del personale nella realizzazione dei cambiamenti organizzativi dell'Amministrazione, per lo

sviluppo dell'efficienza e il miglioramento della qualità dei servizi resi, per l'implementazione della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive.

Art. 21 - Prevenzione e Sicurezza (linee di indirizzo e criteri per la garanzia dell'ambiente di lavoro)

L'articolo stabilisce che l'Ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti e assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare il flusso di informazioni tra tutti i dipendenti sulle iniziative adottate.

Art. 22 - Distacco sindacale

Il presente articolo stabilisce le modalità di definizione della partecipazione al sistema incentivante in caso di distacco sindacale.

Art. 23 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali, contingenti di personale

Il presente articolo stabilisce le modalità di individuazione dei servizi pubblici essenziali.

Art. 24 - Riduzione di orario

Questo istituto è previsto dall'articolo 22 del CCNL 01/04/1999, nel contratto vengono individuati i servizi interessati e le modalità di assorbimento della riduzione d'orario settimanale, specificando che alla predetta riduzione di orario è correlata la riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 25 - Norma Finale

L'articolo ribadisce la decorrenza del CCDI in oggetto dal 1 gennaio 2019, si da atto della operatività delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e nel D. Lgs. 141/2001, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e organizzativa.

Modulo 2 lett. B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

La presente parte non risulta pertinente allo specifico contratto decentrato integrativo per il triennio normativo giuridico 2019-2021, sarà oggetto di apposita relazione in occasione della sottoscrizione del CCDI economico.

Modulo 2 lett. C) effetti abrogativi impliciti

il nuovo CCDI giuridico comporta la sostituzione di tutti gli "accordi" precedentemente stipulati, parte normativa.

Modulo 2 lett. 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 i compensi incentivanti vengono erogati al personale in applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

La medesima coerenza con le normative richiamate è garantita nel contratto decentrato per quanto attiene ai requisiti per l'accesso ed ai criteri di assegnazione delle PEO.

Si rinvia al CCDI economico annuale la destinazione delle risorse assegnate a tale istituto.

-Il trattamento economico accessorio per produttività è collegato alla performance individuale e alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e ai Settori in cui è articolata l'Amministrazione. Le fasi e i tempi della valutazione del personale si articolano in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance.

- I compensi premianti sono erogati in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa. Al fine di garantire che l'attribuzione di compensi economici al personale dipendente costituisca una leva per la promozione dell'efficienza e della valorizzazione dei comportamenti le parti convengono sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati conseguiti (performance organizzativa) e dei comportamenti organizzativi (performance individuale);

e) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, contributo al raggiungimento degli obiettivi del Settore/unità organizzativa di appartenenza, qualità della prestazione, comportamenti organizzativi e professionali;

f) i compensi destinati a premiare la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione del processo di valutazione della performance organizzativa e individuale;

g) il riconoscimento dell'incentivo riferito al miglioramento della performance organizzativa (risultati conseguiti) è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dai Settori, e dall'ente nel suo complesso in caso di obiettivi trasversali, così come rilevato dalla Relazione sulla performance (documento conclusivo del ciclo della performance) e certificata dal Nucleo di valutazione; i rapporti del controllo di gestione sono utilizzati ai fini della valutazione della performance del personale.

- L'incentivo individuale collegato alla performance viene corrisposto sulla base degli esiti della valutazione, in applicazione della metodologia di valutazione permanente della performance risultati conseguiti e comportamenti organizzativi.

- Così come previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, viene disciplinata la corresponsione di un premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che raggiunge le valutazioni più elevate.

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dipendente verranno trattate annualmente in fase di utilizzo del fondo oggetto di apposito CCDI economico.

Modulo 2 lett. E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI ha regolamentato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali e fissato i requisiti per l'accesso ed i criteri di assegnazione delle PEO, in coerenza con i dettati normativi vigenti, in modo tale da garantire la selettività dell'istituto e l'attribuzione ad un numero limitato di dipendenti.

Si rinvia al CCDI economico annuale la destinazione delle risorse assegnate a tale istituto.

Modulo 2 lett. F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente accordo, costituito dalla sola parte normativa, definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, con il fine di promuovere la qualità della performance e di remunerare le situazioni di lavoro maggiormente disagiate e/o rischiose e implicanti responsabilità specifiche differenziate rispetto alla generalità dei dipendenti. In particolare il contratto decentrato mira a dare applicazione al CCNL Funzioni Locali del 21/05/2019, con la precisazione che in fase di prima applicazione la determinazione delle nuove indennità è stata contenuta degli importi rispetto ai limiti massimi fissati dal Ccnl al fine di garantire la compatibilità delle stesse con il fondo delle risorse decentrate.

Modulo 2 lett. G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La presente parte non risulta pertinente allo specifico contratto decentrato integrativo per il triennio normativo giuridico 2019-2021 e sarà oggetto di apposita relazione allegata al ccdi economico annuale.

Modulo 1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Modulo 1 Sezione II – Risorse variabili

Modulo 1 Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Modulo 1 Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

La presente parte “Modulo 2” non risulta pertinente allo specifico contratto decentrato integrativo per il triennio normativo giuridico 2019-2021 e sarà oggetto di apposita relazione allegata al ccdi economico annuale

Modulo 2 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Modulo 2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Decentrato Integrativo

Modulo 2 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Modulo 2 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Modulo 2 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Modulo 2 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;

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

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

Modulo 3

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

La presente parte “Modulo 3” non risulta pertinente allo specifico contratto decentrato integrativo per il triennio normativo giuridico 2019-2021 e sarà oggetto di apposita relazione allegata al ccdi economico annuale

Modulo 4

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

La presente parte “Modulo 4” non risulta pertinente allo specifico contratto decentrato integrativo per il triennio normativo giuridico 2019-2021 e sarà oggetto di apposita relazione allegata al ccdi economico annuale pur presentando il bilancio 2019-2021 i necessari stanziamenti finalizzati all'apposito fondo sviluppo risorse umane.

Modulo 4 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 programmatica della gestione

Modulo 4 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Modulo 4 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Li, 21/05/2019

Il Responsabile del Servizio
Risorse Umane e Affari Generali
Dr.ssa Monica Trenti