



**Comunità Montana
dell'Oltrepò Pavese**

IL SEGRETARIO DELL'ENTE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA COMUNITA' MONTANA DELL'OLTREPO' PAVESE – PARTE ECONOMICA ANNO 2020

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte giuridica del triennio 2020/2022 all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 24/11/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente Segretario della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione CISL/FP Firmatarie della pre-intesa: per la parte pubblica: Segretario dell'Ente e il Responsabile di Area per la parte privata: Il rappresentante dell'Organizzazione Sindacale CISL/FP
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Accordo giuridico 2020/2022 b) utilizzo risorse decentrate anno 2020
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e di	Intervento dell'Organo controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	L'ipotesi di accordo sottoscritto, corredato dalla relazione illustrativa e tecnico - finanziaria (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n.165/2001), viene trasmesso al Revisore dei Conti per il relativo parere in merito alla verifica della compatibilità degli oneri finanziari.

		L'ipotesi di accordo, la relazione illustrativa e tecnico – finanziaria ed il parere favorevole del Revisore dei Conti saranno trasmessi all'organo di direzione politica (Giunta Esecutiva) per le necessarie valutazioni, per la relativa approvazione ed autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.
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 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con apposita deliberazione Il Piano della performance della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		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 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
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)

A) Illustrazione sintetica dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio per almeno 3 mesi;

L'articolo 2 dà atto che l'interpretazione autentica delle clausole controverse è demandato ad un eventuale accordo che sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa;

L'articolo 3 prevede che le somme destinate ai seguenti istituti:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

costituiscono un importo consolidato.

Dette quote con le progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'articolo 4 prevede che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21/05/2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati.

L'articolo 5 prevede che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il **salario accessorio**, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, **sommate** all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della **retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative** con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), dello stesso CCNL **rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (salario accessorio 2016)**, così come verificato nell'allegato A del contratto collettivo decentrato.

Una somma non inferiore al 15% del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative previste dal proprio ordinamento, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:

- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base della % di graduazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO.
- b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.

L'articolo 6 prevede che la quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione.

La quantificazione e la destinazione delle risorse decentrate del fondo anno 2020 è riportato nell'allegato A) dell'accordo.

L'articolo 7 disciplina le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D.

Per l'attribuzione delle risorse economiche di cui all'articolo sopra riportato sono utilizzati i criteri meglio descritti nell'articolato dell'accordo.

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018 è destinata ai dipendenti di categoria B e C.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'articolo 8 disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO).

1. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale (PEO) si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, secondo criteri predeterminati.
2. Per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.
3. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
5. **Ogni anno non possono progredire più del 50% dei dipendenti.**
6. **Il CCDI dà la possibilità al 50% del personale avente titolo di potere effettuare la progressione economica orizzontale, con decorrenza 01.01.2020.**

L'articolo 9 disciplina l'impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi o loro mantenimento ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 per premi correlati alla performance.

Dette risorse sono finalizzate a finanziare i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente che verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del AREA/SERVIZIO dei comportamenti organizzativi sulla base delle schede di valutazione.

L'articolo 10 disciplina i premi correlati alla performance individuale con la differenziazione del premio individuale.

L'accordo destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL del 21.05.2018 la parte prevalente delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance **individuale almeno il 30% di tali risorse**.

Ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018, **la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.**

Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti che partecipano alla performance stessa nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

La destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente trova legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO.

Le parti, nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, prevedono che la gestione del salario variabile di performance avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance individuale:

- a) il 40% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti alla performance di area individualizzati;
- b) il restante 60% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.

Per l'anno 2020 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato all'accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel Piano delle Performance/PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali

A n° 1 dipendente è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

Articolo 11: disposizioni finali di chiusura che rimandano per quanto non disciplinato al CCNL vigente e ai precedenti CCDI per le parti ancora valide

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:

Il CCDI dà la possibilità al 50% del personale avente titolo di effettuare le progressioni economiche con decorrenza 01/01/2020.

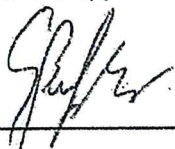
La disciplina delle progressioni orizzontali non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre, la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo mediante apposite schede di valutazione

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

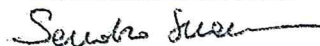
Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

=====

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dr. Giuseppe BUFALINO



IL SEGRETARIO
Dr. Sandro SCIAMANNA



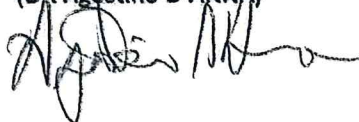
IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi dell'art. 5 c.3 del CCNL del 1.4.99 come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.10.04

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti
(Dr. Agostino D'ANNA)



**IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del
CCNL 21/05/2018, in merito alla parte giuridica del triennio 2020/2022
all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020.**

Relazione tecnico - finanziaria

Mod. I – Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione e allegato al CCDI economico 2020 nei seguenti importi:

Costituzione del Fondo	
CCNL 22/01/04	
art. 31, comma 2 (importo consolidato)	€ 28.105,00
Art 32 c.1 (0,62% monte salari 2001)	€ 1.147,00
Art 32 c. 2 (0,50% monte salari 2001)	€ 925,00
art. 32 c. 7 (0,20% monte salari 2001)	€ 370,00
CCNL 09/05/06	
Art 4 c 1 (0,5% monte salari 2003, se il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti del 2005 non è superiore al 39 %)	€ 1.648,00
CCNL 11/04/08	
Art 8 c 2 (0,6% monte salari 2005, se il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti del 2007 non superiore al 39 %)	€ 1.984,00
RIA e ad personam	€ 2.915,00
Rideterminazione PEO art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	€ 603,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 1, lett. a)	€ 499,20
Totale risorse stabili	€ 38.196,20
Art. 15, c.2 CCNL 01/04/99	€ 850,00
Totale risorse decentrate	€ 39.046,200
Decurtazione cessazioni ottobre 2016	€ 9.100,00
TOTALE FONDO	€ 29.946,20

Descrizione	Importo
Risorse stabili	13.941,43
Risorse variabili	16.004,77
Residui anni precedenti	
Totale	29.946,20

Risorse storiche

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	1.147,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	925,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7	370,00
Totale	2.442,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 09/05/2006 art. 4 c 1 (0,5% monte salari 2003, se il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti del 2005 non è superiore al 39%)	1.648,00
CCNL 11/04/2008 art. 8 c. 2 (0,6% monte salari 2005, se il rapporto tra le spese del personale ed entrate correnti del 2007 non superiore al 39%)	1.984,00
RIA e ad personam	2.915,00
Rideterminazione PEO art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	603,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 1, lett. a)	499,20
Totale	7.649,20

Sezione II – Risorse variabili

Descrizione	Importo
CCNL 01/04/1999 Art. 15, comma 2	
Totale	

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Descrizione	Importo
Decurtazioni cessazioni ottobre 2016	9.100,00
Somme non utilizzate	
Totale riduzioni	9.100,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	38.196,20
Risorse variabili	850,00
Decurtazione cessazioni ottobre 2016	9.100,00
Residui anni precedenti	00
Totale	29.946,20

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PO 2020 + 16,08352% Risultato	PO 2019 + Max 25% Risultato	PO 2018 + 25% Risultato	PO 2017 + 25% Risultato
€ 26.437,38	€ 22.750,00	€ 18.000,00	€ 15.625,00
Le spese per PO non superano le spese PO anno 2016 - € 26.442,32			

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;

Le risorse stabili ammontano a € 29.096,20, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 13.941,43. 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 40 % della somma stanziata per l'obiettivo individuale venga distribuita sulla base del raggiungimento

percentuale dell'obiettivo e il restante 60% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

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

Il CCDI, con decorrenza 1.1.2020, dà la possibilità al 50% del personale avente titolo di potere effettuare una progressione economica orizzontale.

Con il CCDI è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre, la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo mediante apposite schede di valutazione.

- d. 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 sia valutato positivamente.

Le risorse dedicate alla Performance Individuale sono pari a € 11.004,77 ed alla maggiorazione, calcolata suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti che partecipano alla performance, è stata dedicata una somma pari a € 1.100,47 = 30%.

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

RIPARTIZIONE DEL FONDO 2020	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	€ 8.855,34
PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2019 (B4>B5) n. 2 dipendenti	€ 653,16
PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2020 (C4>C5) + (D6>D7) n. 2 dipendenti	€ 2.317,09
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	€ 2.115,84
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18)	€ 5.000,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	€ 11.004,77
TOTALE RIPARTIZIONE	€ 29.946,20

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art. 23 c.2 del D.Lgs. n. 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.67 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che: c. 7. *La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2020, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle PO anno 2020 non

supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle PO anno 2016:

TOT.FONDO 2016 CON NEUTRALIZZAZIONI - SENZA FUORI LIMITE	€ 34.586,15
TOT.FONDO 2020 CON NEUTRALIZZAZIONI - SENZA FUORI LIMITE	€ 29.946,20

Si dà atto che viene rispettato l'art.67 del CCNL del 21.05.2018.

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 precisamente:

- MISSIONE 01 -PROGRAMMA 02 -TITOLO 1
- MACROAGR. 101
- PIANO FINANZIARIO U.1.01.01.004
- CAPITOLO 30
- ARTICOLO 3
- VOCE 100

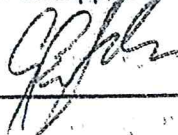
quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

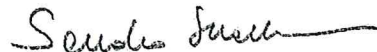
Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione è impegnato a:

- MISSIONE 01 - PROGRAMMA 02 - TITOLO 1
- MACROAGR. 101
- PIANO FINANZIARIO U.1.01.01.004
- CAPITOLO 30
- ARTICOLO 3
- VOCE 100

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dr. Giuseppe BUFALINO



IL SEGRETARIO
dr. Sandro SCIAMANNA



IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi dell'art. 5 c.3 del CCNL del 1.4.99 come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.10.04

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti
(Dr. Agostino D'ANNA)

