

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
2020 - 2022**

*(ai sensi della circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato -
art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs. 165/2001)*

Premessa

L'art. 40 del D.Lgs 30/3/2001, n. 165, al comma 3 sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art., 40-bis – c. 1- stesso Decreto.

L'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001, comma 1, dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti da norme di legge, è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Di seguito si illustra il contenuto dell'accordo decentrato integrativo per il triennio 2020-2022 come previsto dalla Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica *(con la quale sono stati predisposti e pubblicati gli schemi di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001)*

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto.

Data sottoscrizione pre-intesa: 29.11.2019
Periodo temporale di vigenza: 2020-2022
Composizione delegazione trattante di parte datoriale: Presidente: Segretario Direttore Generale – Dott. Cartisano Pier Paolo Componente: Responsabile del Settore 3° – Marzia Toninato Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie della pre-intesa (elenco sigle): FP-CGIL Casarin Marta, CISL-FP Carraretto Silvia, UIL-FPL. Meneghello Roberto.
Contratto collettivo decentrato integrativo: Personale non dirigente
Materia trattata dalla pre-intesa: Elaborazione della parte normativa alla luce del nuovo CCNL 21.5.2018 e definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse per il triennio 2020-2022.
La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.
E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Questo Ente con Deliberazione di G. C. n. 167 del 28/12/2018 ha approvato il PEG (Programma Esecutivo di Gestione) 2019-2020 e con Deliberazione di G. C. n. 60 del 02/05/2019 ha approvato il P.D.O. (Programma Dettagliato degli Obiettivi) per l'anno 2019.

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs 150/2009? (l'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 52, co. 5, del D.Lgs. 33/2013 e sostituito dall'art. 10 dello stesso D.Lgs. 33/2013)
Sì, con Deliberazione di G.C. n. 9 del 30/01/2018.

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui agli articoli 10, 14, 15 e 20 del D.Lgs. 33/2013?
Sì.

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)

Dato atto che l'art. 40 del D.Lgs 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dal D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, al comma 3 stabilisce: "La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. Il contratto decentrato integrativo deve avere valenza triennale per la parte normativa e annuale per la parte economica e deve essere definito in conformità alle disposizioni del decreto 150/2009 e al regolamento di organizzazione. L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente sottoscritta il 29 novembre 2019 definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse ribadendo l'utilizzo di sistemi selettivi, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione di incentivi economici ed escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata. Di seguito si illustra in sintesi la disciplina degli istituti incentivanti più significativi.

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione. – Art. 9

La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, la quale trasmette ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del CCNL 21.05.2018 il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 30 giugno di ciascun anno.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate può essere integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016. (art.7 comma 4 lett. u, CCNL 21.05.2018).

Le risorse variabili del fondo vengono stanziare qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, prevedendo le condizioni necessarie e legittimanti per la previsione di tali risorse nel fondo unico delle risorse decentrate.

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo – Art. 10

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "performance organizzativa" e "performance individuale"), istituiti per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

- b) le **progressioni economiche**, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) le **specifiche forme incentivanti, indennità e/o compensi** previsti dalla normativa contrattuale vigente (indennità condizioni lavoro, indennità di turno e di reperibilità, compensi per specifiche responsabilità, indennità di funzione e di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, compensi previsti da disposizioni di legge, compensi ai messi notificatori, compensi collegati a Piani di Razionalizzazione);

Qualora siano disponibili nel fondo risorse aventi carattere di variabilità queste sono destinate almeno per il 50% alla performance individuale, ad esclusione delle risorse che derivano da specifiche disposizioni di legge.

Produttività miglioramento ed incremento dei servizi – Art. 11

Questo articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che si basano sulla misurazione e valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e sui comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione.

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite per il 50% alla "Performance organizzativa" (sulla base degli obiettivi assegnati trasversalmente dall'Amministrazione a tutti gli Uffici dell'Ente) e per il restante 50% alla "Performance individuale".

Le risorse vengono assegnate tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza, delle assenze dal servizio

All'1% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.5.2018 – Art. 12

L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato viene erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Ai fini dell'armonizzazione tra più voci incentivanti, i compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una percentuale del 10% della parte che eccede i 1.500 euro degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.

Progressione economica orizzontale – Art. 13

Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche oltre che sull'esperienza maturata. E' mediante il sistema di valutazione della performance che viene data specifica rilevanza alle competenze professionali e alle capacità tecniche.

In sede di accordo annuale tra le parti datoriale e sindacale, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste, interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.

La progressione è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché in possesso degli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione, sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma.

L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (incidenza della valutazione: 80%, incidenza esperienza maturata: 20%). L'esperienza sarà valutata attribuendo un punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di dieci punti

Compensi per particolari attività o responsabilità – Principi generali – Art. 14

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, è di esclusiva competenza del Responsabile del Settore. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.

Indennità condizioni di lavoro – Art. 15

Trattasi di un'unica "indennità condizioni di lavoro", è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Per **attività disagiate** si intende: esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, o sostanze nocive; attività continuativa e prolungata di front office con esposizione a rapporti con il pubblico per almeno la metà della giornata lavorativa; condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità.

In quest'ultimo caso, la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità. Il Responsabile del Servizio con proprio provvedimento formale ad inizio di ciascun anno, individua i dipendenti addetti ai servizi urgenti su chiamata, fino al 31 dicembre dello stesso anno, previa disponibilità da parte degli stessi; l'indennità viene erogata solo ai dipendenti che di anno in anno danno la propria disponibilità alla "chiamata" per servizi urgenti, pertanto a chi non si rende disponibile non viene erogata l'indennità in parola.

Per **attività esposte a rischi** si intendono prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, una situazione o condizione

lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro.

Per attività implicanti il maneggio valori si intende: funzione che in via continuativa comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza. Il personale ad esse adibito viene formalmente incaricato della funzione di "agente contabile", L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detti servizi.

Indennità per specifiche responsabilità – Art. 16

Ai sensi dell'art.70 quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare le responsabilità, affidate su preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale dello Stato Civile, Ufficiale d'Anagrafe, Ufficiale Elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, formatori professionali, personale addetto ai servizi di protezione civile, funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17

Ai sensi dell'art.70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Trattasi disposizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore.

L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.

Tra le fattispecie che si configurano come specifiche responsabilità rientrano l'*Assistente Sociale*, l'*Economo comunale*, la *conduzione* ed il *coordinamento* dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane, la *conduzione* ed il *coordinamento* di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità, la *conduzione* ed il *coordinamento* di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità, la *gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni*, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Settore esercitate in alternanza con lo stesso.

La quantificazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies, comma 1, viene effettuata sulla base dei punteggi assegnati distinti a seconda del grado di responsabilità (grado A - attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i e del coordinamento dei Servizi; grado B - comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità) e del livello di punteggio raggiunto in seguito alla valutazione della specifica tipologia di responsabilità.

La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, è oggetto di accordo in sede di contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili, che abbiano un impatto economico sul fondo

Indennità di servizio esterno – Art. 18

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 1,00 giornalieri. E' commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Indennità di funzione – Art. 19

Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al

grado rivestito, fino ad un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità e i criteri per la sua erogazione sono determinati in sede di contrattazione integrativa. Viene erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'ex art.17 comma 2 lett f) del CCNL 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.

Prestazioni in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato – Art. 20

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada – Art. 21

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 e 4bis, del D.Lgs.n.285/1992, possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative e nei limiti del tetto del fondo delle risorse incentivanti e nel rispetto del limite della spesa complessiva del personale, alle seguenti finalità in favore del personale:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (obiettivi che rientrano nel piano della performance).

Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge – Art. 22

Fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, riconosciute esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a) e lett. c), derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Comprendi inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011.

Le principali casistiche sono: incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, incentivi per il recupero dell'evasione ICI, proventi da sponsorizzazioni, per avvocatura interna, compensi di cui all'art. 70-ter (compensi Istat), diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività, o della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative, è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti (detto "*armonizzazione*") che dispone una decurtazione del premio di produttività o della retribuzione di risultato, di una percentuale del 10% della parte che eccede i 1.500 euro degli ulteriori importi percepiti a titolo di incentivo nello stesso anno solare.

Indennità di reperibilità – Art. 23

Le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale non essendovi disponibilità già stanziata a tal fine dall'ente.

B) RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

Dal sottoscritto contratto decentrato integrativo 2020-2022 non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno del fondo per la contrattazione integrativa.

Si dà atto per gli anni 2020-2021 e 2022:

- 1) del rispetto di copertura delle destinazioni aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) con risorse stabili del fondo aventi carattere di certezza e stabilità;
- 2) del principio di attribuzione selettiva del complesso degli incentivi premiali previsti dall'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018 mediante l'applicazione del vigente sistema di valutazione che prevede una valutazione della performance individuale e della performance organizzativa e si tiene conto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31.07.2009, dell'apporto individuale del dipendente in modo che sia valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione agli obiettivi.
- 3) del rispetto delle norme vigenti in riferimento all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale.

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal fondo. Le risorse decentrate trovano allocazione in bilancio nell'ambito dell'intervento 01 "personale" dei diversi centri di costo.

Con riferimento alle indennità definite dal CCDI 2020-2022, oggetto della presente Relazione, si dà atto che i relativi fondi da stanziare mediante gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali dovranno essere contabilizzati esclusivamente all'interno del sopracitato fondo unico per le risorse decentrate.

Maserada sul Piave, lì 16.12.2019



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Toninato Marzia

