



COMUNE CERRETO DI SPOLETO

(Provincia di Perugia)

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2019

L' 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo. Con la circolare n. 25 in data 19/07/2012, il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ha definito gli schemi delle predette relazioni.

La presente relazione, tendente a favorire la corretta certificazione dei costi da parte del Revisore dei Conti, in ossequio ai dispositivi del contratto collettivo nazionale di lavoro 1/4/1999, ed al nuovo contratto stipulato in data 21.05.2018 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata disamina sia dal punto di vista finanziario , circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e sia dal punto di vista tecnico in quanto si prefigge di illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Tali direttive indicano come l' anno 2019 rappresenti un passaggio importante verso la definitiva applicazione dei nuovi istituti giuridici, pertanto il Cid aziendale 2019 nasce da un' intesa raggiunta in delegazione trattante di natura economica e giuridica.

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione Preintesa	11.12.2019
Periodo temporale di vigenza	01/01/2019 – 31/12/2019
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente: Dr. Valter Canafoglia - "Segretario Comunale" - Componente: Dr. Luca Tocchio – "Responsabile Area Finanziaria"

	<p><u>Rappresentanza Sindacale Unitaria</u> Piconi Gianfilippo</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • U.I.L. FPL: Maurizio Molinari • C.G.I.L. FP: Ivo Ceccarini <p>_____</p>	
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non dirigente del comparto regioni e autonomie locali</p>	
<p>Materie trattate dal contratto integrativo economico (eventuali)</p>	<p>1</p>	<p>Art. 16 CCNL 21.05.2018 - Fondo per Progressioni orizzontali</p>
	<p>2</p>	<p>Art. 68 CCNL 21.05.2018 - Indennità di comparto</p>
	<p>3</p>	<p>Art. 68 CCNL 21.05.2018 – Compensi destinati Produttività e il miglioramento dei servizi.</p>
	<p>4</p>	<p>Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – secondo le specifiche discipline istitutive di precedenti contratti, sotto elencati:</p>
	<p>a)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 22 CCNL 14/9/2000 – Turnazione
	<p>b)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 23 CCNL 14/9/2000 – Reperibilità
	<p>c)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 36 CCNL 14/9/2000 – Maneggio Valori
	<p>d)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 37 CCNL 14/9/2003 – Indennità di Rischio, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004
	<p>5</p>	<p>Art. 68 del CCNL 21.05.2018 – Indennità dei messi notificatori per attività nei confronti di altre Amministrazioni</p>
	<p>6</p>	<p>Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - Indennità di disagio per il personale che effettua servizio all' Ufficio Stato Civile (comprese dipendenti addette alle pulizie dei locali in caso di celebrazione di matrimoni o unioni civili) e per il personale dei servizi esterni e per i dipendenti che prestano servizio la domenica al mercatino dell' antiquariato di Pissignano per il quale viene previsto anche un progetto specifico.</p>
<p>7</p>	<p>Art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018 Compensi per esercizio di compiti che</p>	

		comportino specifiche responsabilità categorie B, C ed alle categorie D non incaricate di Posizione Organizzativa
	8	Art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018 Compensi per specifiche attività e particolari funzioni.
	9	"Incentivo progettazioni e funzioni tecniche";
	10	Art. 70 ter CCNL 21.05.2018 "Proventi per attività svolta in favore di altri soggetti privati e pubblici (Compensi ISTAT);
	11	Art. 14, comma 1 CCNL 1/4/1999 Fondo lavoro straordinario.
	12	Art.18 CCNL 21.05.2018 Finanziamento retribuzione di posizione e indennità di risultato ai fini della fissazione del tetto complessivo della contrattazione nel rispetto della stessa spesa del 2016
<p>Rispetto iter Adempimenti Procedurali e degli atti propedeutici</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno "<u>Si in data</u> "</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>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p><u>Nessun Rilievo</u></p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI</p>

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		SI
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi art. 14 comma 6 del D.lgs. 150/09? È stata validata dall'OIV la relazione relativa all'anno 2018

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A)	ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO per gli istituti e le fattispecie che ricorrono nella preintesa Cid 2019 (Preintesa approvata dalla delegazione trattante in data 11.12.2019)	
1	Art. 16 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> La progressione economica orizzontale si traduce in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale. Essa avviene all'interno di ciascuna categoria di inquadramento e può realizzarsi annualmente nei limiti delle risorse finanziarie del fondo che viene costituito espressamente per tale finalità, mediante l'attivazione di un processo di selezione in base ai criteri indicati all'art. 5 del CCNL 31/03/1999 sulla classificazione del personale per l'individuazione dei dipendenti che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per aver maturato un rilevante livello di professionalità. • <u>Importo previsto per l'anno 2019, pari a € 7.634,00</u> (risorse storiche comprensive della parte di competenza del personale utilizzato nei servizi associati) tale somma risulta già utilizzata per pagare la differenza retributiva inerente le progressioni delle attuali posizioni economiche che sono state realizzate negli anni precedente - Sono previste nuove progressioni economiche con destinazione di risorse per un importo di € 2.552,00 da realizzarsi in esecuzione del piano di progressioni previsto per il 2019 come stabilito nell' art. 7 del CID. • <u>Riferimento alla norma del CCNL:</u> già l'art. 5 del CCNL 31/3/99 prevedeva all'interno di ciascuna delle categorie A, B, C e D una progressione economica che si realizza, dopo il trattamento tabellare iniziale, in successivi incrementi economici con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B allegata al CCNL del 31/3/1999 e s.m.i. • <u>Riferimento a norme di legge:</u> nell'Art.21, comma 1, del D.gs 150, comma 1, vengono definiti " Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità" e fra questi al, punto c) del medesimo comma, vengono indicate "le progressioni economiche, di cui all'articolo 23". I commi 2 e 3 del citato art. 23 risultano così formulati: "2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

		<p>"3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche"</p>
2	<p>Art. 68 CCNL 21.05.2018 Indennità comparto</p> <p>- di</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> L'Istituto ha come obiettivo il riallineamento con il trattamento economico di altri comparti pubblici e, in particolare, con quello delle amministrazioni statali, per questa finalità è stata istituita una nuova voce retributiva che assume la denominazione di "indennità di comparto", essa ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità. Può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di riduzione o sospensione dello stipendio tabellare. Per il suo carattere di generalità, il compenso deve essere corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa. • Importo previsto nel 2019 € 7.577,00
3	<p>Art. 68 CCNL 21.05.2018 Compensi destinati alla produttività e progetti di miglioramento e/o innovazione (elemento prevalente tra la destinazione di somme)</p>	<p>Le scelte dell'Amministrazione, sono rivolte a destinare una quota significativa al fondo risorse decentrate a produttività, legato agli obiettivi posti dall'Amministrazione ed a riconoscere ai dipendenti compensi di natura accessoria legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e alla assunzione di specifiche responsabilità.</p> <p>L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino, essa è finalizzata al conseguimento di risultati ed obiettivi.</p> <p>Gli effetti attesi consistono nella remunerazione delle prestazioni aggiuntive che hanno prodotto benefici per l'utenza proporzionalmente al livello di raggiungimento del risultato e alla valutazione individuale di ciascun dipendente coinvolto negli obiettivi sulla base della graduazione del livello dello specifico coinvolgimento in termini di capacità, impegno e grado di efficienza, quantità e qualità dei risultati ottenuti, capacità di risolvere problemi e disponibilità a collaborare all'interno del gruppo.</p> <p>Per quanto riguarda la produttività, i criteri, contenuti nel sistema di valutazione vigente, prevedono una selettività e differenziazione legata alla valutazione delle prestazioni e condizionata alla verifica puntuale del raggiungimento dell'obiettivo sottoposto all'analisi finale dell'O.I.V.</p> <p>Il sistema di incentivazione del personale vigente consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/3/99.</p> <p>Esso è strutturato in obiettivi ed eventualmente programmi, è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità del servizio mediante la realizzazione degli obiettivi previsti nel piano esecutivo di gestione, nel rispetto degli indicatori di risultato previsti ed inoltre per il perseguimento dell'efficacia anche mediante la realizzazione di nuovi servizi e per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Tali obiettivi possono essere realizzati per Area o Servizio o intersettoriali ed in questo caso al fine di migliorare la qualità dei servizi per l'intera struttura comunale, sono impiegati dipendenti di diversi uffici.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importo massimo previsto nel fondo: € 11.808,00 (pari all'80% delle somme complessive) per la performance individuale ed € 2.952,00 per la performance organizzativa ed è inoltre previsto un importo di € 378,00 a titolo di maggiorazione della performance individuale di cui all'art. 6 della preintesa riservata al 10% del personale.

4	Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – secondo le specifiche discipline istitutive di precedenti contratti, sotto elencati:	
a)	Art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 – Maneggio Valori	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nel caso del Comune di Cerreto di Spoleto spettano all' economo comunale ed agli agenti contabili formalmente nominati. • <u>Importo massimo previsto nel fondo:</u> € 0,00. Non è prevista la spesa in quanto per il 2019 l' attività è stata svolta da un funzionario incaricato di posizione organizzativa. • <u>Riferimento alla norma istitutiva del CCNL:</u> già art. 36 CCNL 14/9/2000 • <u>Criteri di attribuzione:</u> Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. • <u>Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:</u> Compensare il rischio di maneggiare valori di cui si deve rendere il conto, in qualità di agenti contabili, alle ispezioni del Collegio dei Revisori e rendere possibili per l'utenza il pagamento diretto agli sportelli comunali, anche con l' ausilio di supporti informatici per i pagamenti digitali, senza dover recarsi presso altri sportelli (banca, posta ecc.) per effettuare il pagamento con aggravio di costi.
b)	Indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e tipologie del contratto integrativo decentrato: di disagio / rischio per il personale che effettua un orario di lavoro di maggior sacrificio ed in condizioni di lavoro più faticoso in relazione a	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> L' indennità di disagio spetta al personale che effettua un orario di lavoro di maggior sacrificio ed in condizioni di lavoro più faticoso in relazione a circostanze specifiche. I compensi non si erogano qualora il personale fosse posto in reperibilità e ne percepisca la relativa indennità ed in ogni caso non è cumulabile con qualsiasi altra indennità per analoghe prestazioni. • <u>Riferimento alle norme contrattuali:</u> Art. 70 bis CCNL 21/5/2018 ed artt. 4 e 10 Cid 2019. • <u>Criteri di attribuzione:</u> Il pagamento dell'indennità avviene sulla base della tipologia dei servizi svolti dal personale. • <u>Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività ed il buon andamento dei servizi:</u> Miglioramento dell' efficienza ed efficacia dell' azione amministrativa in funzione di un più elevato livello di servizio per il cittadino e gli utenti. <p><u>Fattispecie più rilevanti :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Indennità di rischio per il personale dipendente che svolge lavori esterni pari ad € 1.440,00 per n. 2 dipendenti di ruolo dell' Ente.

	circostanze specifiche,	
5	Art. 70 quinquies comma 2, del CCNL 21.05.2018 Compensi per specifiche attività o particolari funzioni	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> Una quota di risorse è destinata a compensare particolari attività e funzioni previste ai sensi dell'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, le attività sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed elettorale (n. 1 dipendente) - Responsabile dei tributi - Archivista informatico -Attività di front-office • <u>Riferimento alla norma istitutiva di cui al CCNL:</u> Art. 17 CCNL 1/4/1999 • <u>Criteri di attribuzione:</u> Il pagamento dell'indennità, nella misura stabilita dall'art. 17, co 2 lett. i) del CCNL 22/1/2004, avviene annualmente in sede di liquidazione del compenso della produttività. • <u>Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:</u> Ai dipendenti che svolgano le prestazioni in questione viene riconosciuta tale indennità pari ad € 300,00 annue per ogni dipendente. Totale € 300,00.
6	"Incentivo progettazioni funzioni tecniche"	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> Rientrano in questa categoria le fattispecie già previste dall' art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 1.4.1999, le attività sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - Incentivi per la progettazione <u>Importo massimo previsto nel fondo ed erogato - Incentivi per la progettazione: € 10.000,00</u> • Risorse variabili dipendenti dall' attività svolta • <u>Riferimento alla norma istitutiva di cui al CCNL:</u> già Art. 15, co 1 lett k CCNL 1/4/1999 • <u>Criteri di attribuzione:</u> Il pagamento dell'indennità, avviene periodicamente dietro determinazione di liquidazione da parte del Responsabile dell' Area di riferimento. Il dato effettivo e preciso dell' ammontare di tale incentivo sarà conosciuto al momento della liquidazione, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari.
7	Art. 70 del CCNL 21.05.2018 "Proventi per attività svolta in favore di altri soggetti privati e pubblici" (es... Compensi Istat)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> Rientrano in questa categoria le fattispecie previste dall' art. 70 del CCNL 21.05.2018, le attività riguardano proventi e rimborsi per attività derivante da convenzioni con soggetti pubblici e privati svolte da parte del personale in aggiunta a funzioni ordinarie (Caso di specie più frequente: Compensi Istat). • L' Ente rientra nel cratere sismico a seguito degli eventi del 2016 quindi riceve fondi per il pagamento del personale assunto per l' emergenza e per le pratiche della ricostruzione, nel totale dei fondi percepiti rientrano le somme a titolo di salario accessorio per la produttività. • <u>Importo massimo previsto nel fondo ed erogato : € 5.746,00</u> Risorse variabili dipendenti dall' attività svolta e dalla valutazione riportata dal personale addetto. • <u>Riferimento alla norma istitutiva di cui al CCNL:</u> Art. 15, co 1 lett d CCNL 1/4/1999 • <u>Criteri di attribuzione:</u> Il pagamento dell'indennità, avviene nel caso di questo Ente a fine esercizio dietro valutazione del personale e dietro determinazione di liquidazione da parte del Responsabile dell' Area di riferimento. • Al momento non viene quantificato l' importo per le altre fattispecie non conoscendo i dettagli delle attività in corso. Nel caso del verificarsi della fattispecie contabile, il dato effettivo e preciso dell' ammontare di tale incentivo sarà conosciuto al momento della liquidazione nel rispetto delle norme di legge e regolamentari.
9	Fondo lavoro straordinario.	Le risorse destinate al compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 38 del CCNL 14/09/2000 e s.m.i., già ridotte del 3%, a partire dal 31.12.1999

		(art. 14 CCNL 1/4/1999), sono fissate in € 0,00 per tutto l' anno 2019. Le prestazioni di lavoro straordinario sarebbero rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.
10	Art. 18 del CCNL 21.05.2018 Finanziamento retribuzione di posizione e indennità di risultato ai fini della fissazione del tetto complessivo della contrattazione nel rispetto della stessa spesa del 2016	<ul style="list-style-type: none"> La somma destinata a tali istituti ammonta a € 32.600,00, comprensivo dell' ipotetico importo previsto per l' indennità di risultato fissata al livello del 25% nella preintesa Cid 2019.
		•

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 7.634,00
Indennità di comparto	€ 7.577,00
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 11.808,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 2.952,00
Compenso per maggiorazione della performance individuale	€ 378,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 2.552,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 1.440,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 300,00
Indennità per maneggio valori	€ 0,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 0,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di Legge*	€ 10.000,00
Emergenza sismica accessorio ai dipendenti	€ 5.746,00
TOTALE	€ 50.387,00

Nota *: La somma pari ad € 10.000,00 è presunta e stimata sulla base dei dati d' ufficio. La stessa può subire modifiche in positivo o negativo ed il dato effettivo e preciso dell' ammontare di tale incentivo sarà conosciuto al momento della liquidazione, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari.

Il totale delle risorse variabili non soggette a vincolo è di norma costituito da quelle che derivano da leggi particolari quali gli incentivi funzioni tecniche o i compensi da recupero ICI, o sono finanziate da enti per i quali vengono svolte le funzioni quali compenso Istat, censimenti, Sgate, straordinari sisma. Si assicura che tali fattispecie in questo Ente non influiscono sul totale delle risorse soggette a contrattazione ed a vincolo, inoltre le stesse trovano copertura da trasferimenti di Enti o su fondi di bilancio parte investimenti (nel caso degli incentivi tecnici). L' ammontare preciso di tale somme sarà definito al momento della liquidazione delle spettanze.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

La destinazione di tutte le somme sopra indicate è conforme alla disciplina delle norme di riferimento del CCNL o di specifiche disposizioni di legge che finalizzano risorse all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. La coerenza tra la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa e le previsioni in materia di meritocrazia e premialità risulta garantita dall'applicazione delle previsioni contenute nel "Sistema di Misurazione e valutazione della performance" vigente nell'ente, che pone il miglioramento quali-quantitativi dei servizi, da intendersi come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale delineati dall'ordinamento degli enti locali predisposti in collegamento con gli indirizzi strategici dell'amministrazione. L'O.I.V./Nucleo di valutazione al termine del periodo di riferimento procede all'individuazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi, strategici, di sviluppo e strutturali formalizzati nel PEG, tramite l'esame delle schede degli obiettivi posti in correlazione con le dichiarazioni rese dai singoli Responsabili dei Settori sui risultati raggiunti, per l'apprezzamento dei quali viene fatto riferimento alle singole fasi in cui sono articolati gli obiettivi medesimi e tramite la verifica dei correlati indicatori quali/quantitativi (di processo, di tempo, di economicità, di attività, ecc.).

La relazione illustrativa e tecnico finanziaria, unitamente al contratto integrativo stipulato, ai verbali di certificazione del Revisore dei conti, alle schede informative 2 e tabella 15 del conto annuale verranno pubblicati permanentemente nel sito dell'Ente nella sezione "trasparenza, valutazione e merito" così come previsto dal comma 4 dell'art. 40 bis del D.L.gs. 165/2001.

Il sottoscritto responsabile dell' Area, che ha predisposto la presente relazione, ne propone l' approvazione da parte della Giunta Comunale contestualmente alla stipula del CID 2019.

IL RESPONSABILE DELL' AREA FINANZIARIA

Luca Tocchio
