

COMUNE DI MOZZAGROGNA

(Provincia di Chieti)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI ECONOMICO ANNO 2024

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.

Data di sottoscrizione.

Il contratto, siglato il 30/4/2024 è stato sottoscritto in data

Periodo temporale di vigenza.

Il contratto è vigente per l'anno 2024.

Composizione della delegazione trattante.

La delegazione di parte pubblica, in relazione a quanto stabilito dall'art.42 del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, è così composta:

- segretario comunale dott.ssa Evelina Di Fabio (presidente);
- responsabile Settore Programmazione finanziaria, economica e fiscalità locale, dott.Silvestro Romagnoli (componente);
- Responsabile Settore Tecnico Ing. Marzia Di Lorenzo (componente);
- Responsabile dell'Ufficio Unico del Personale Dott. Lorenzo Scaglione (componente)

La delegazione di parte sindacale è stata individuata ai sensi dell'art.7, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022 e, pertanto, alla contrattazione sono state ammesse le seguenti sigle territoriali desunte dal citato CCNL 16 novembre 2022 (triennio normativo 2019-2021):

- CGIL FP;
- CISL FP;
- UIL FPL;
- CSA.

Sono intervenute alla contrattazione la CGIL FP e la CISL FP.

Il contratto è stato sottoscritto, oltre che dal presidente della delegazione di parte pubblica, dalla CGIL FP e dalla CISL FP .

Soggetti destinatari.

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente del Comune con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato sia determinato, nel rispetto di quanto previsto dal CCDI di livello territoriale stipulato il 28 settembre 2023 (di seguito indicato come CCDILT), nell'ambito della convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000 tra i Comuni di Castel Frentano – Frisa – Mozzagrogna – Paglieta – Treglio per la gestione associata dell'Ufficio Personale.

Descrizione sintetica materie trattate dal contratto.

Il contratto definisce, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022, le modalità di utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2024.

Intervento dell'organo di controllo interno.

La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di revisione dell'Ente.

Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno.

Qualora il revisore dei conti, nel rendere la certificazione di cui all'art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 dovesse formulare rilievi, questi saranno integralmente riportati nella presente relazione da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva del contratto.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

Si attesta che:

- il piano triennale della performance ex art.10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n.150/2009, relativo al triennio 2024/2026 ed il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) per il triennio 2024/2026 sono stati inseriti nel P.I.A.O. 2024/2026, approvato con delibera giuntale n. 14 del 27/2/2024;
- è stato regolarmente assolto l'obbligo di pubblicazione ex art.11, commi 5 ed 8, del D.Lgs. n. 150/2009, fino al 19 aprile 2013 data di vigenza di detto articolo, abrogato dall'art.53 del D.Lgs. n. 33/2013 e, dall'entrata in vigore, 20 aprile 2013, del citato D.Lgs. n. 33/2013, è stato regolarmente assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dalle norme analoghe nello stesso contenute, anche a seguito delle modifiche ed integrazioni apportate dal D.Lgs. n. 97/2016 al citato D.LGS. n. 33/2013;
- la relazione annuale sulla performance ex art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs, n.150/2009, relativa all'anno 2023, è stata approvata con delibera di G.C. 32 del n30/4/2024validata dal Nucleo di valutazione ;

Eventuali osservazioni.

Dal 2015 questo Ente gestisce in forma associata l'Ufficio Unico del Personale (UUP) con i Comuni di Mozzagrogna, Paglieta e Treglio. È stato istituito nell'ambito di detta gestione associata il Nucleo di Valutazione (NdV), in sostituzione dell'O.I.V., formato dai Segretari Comunali degli Enti aderenti.

Il nuovo Sistema di Valutazione, come licenziato dal Nucleo di Valutazione (NdV), è stato approvato con deliberazione di G. C. n. 104 del 7.12.2018, la prima applicazione del citato Sistema, ai sensi dell'art. 3, comma 2, ha effetto sulla misurazione e valutazione della performance per l'anno 2019.

La Conferenza dei Sindaci, organo di governo della predetta gestione associata, nella seduta del 17.12.2020, ha deciso di istituire, in luogo del Nucleo di Valutazione composto dai segretari dei comuni convenzionati e presieduto dal segretario dell'ente capofila, il Nucleo di Valutazione esterno.

Con decreto n. 4 del 7 maggio 2021 del Sindaco di Paglieta, Comune capofila dall'1.01.2021 di detta gestione associata, alla quale dall'1.01.2021 aderisce anche il Comune di Frisa, è stato individuato, a seguito di avviso pubblico, il dr. Santo Antonino Fabiano quale componente unico del Nucleo di Valutazione esterno, con decorrenza dalla data di adozione del decreto e per tre anni.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE, MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE, RISULTATI ATTESI ED ALTRE INFORMAZIONI UTILI).

A) Illustrazione del contratto.

Il contratto è costituito da n. 17 articoli, di seguito specificamente illustrati.

L'articolo 1 riguarda la composizione della delegazione trattante, già illustrata nell'apposito paragrafo del modulo 1.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 2 riguarda il campo di applicazione e la durata del contratto, già illustrati negli appositi paragrafi del modulo 1.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 3 riguarda la definizione delle risorse decentrate disponibili il cui ammontare provvisorio, è stato quantificato con determinazione n. 1/36 del 29/2/2024, in € 25.922,70

(di cui € 32.542,19 risorse stabili, € 10.083,58 risorse variabili ed € 16.703,07 per le decurtazioni di legge).

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 4 riguarda la destinazione delle risorse stabili finalizzate, prioritariamente, al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche. Le risorse che residueranno andranno ad incrementare la disponibilità delle risorse variabili.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 5 riguarda l'istituto dell'indennità di comparto, la cui disciplina risulta già fissata dall'art.33 del CCNL 22 gennaio 2004 e dalla tabella D allegata al CCNL stesso.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 6 riguarda l'istituto della progressione economica, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.10 del CCDILT sottoscritto il 28.09.2023.

Per l'anno 2024 non sono previste nuove PEO;

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 7 riguarda la destinazione delle risorse variabili finalizzate, unitamente alla disponibilità residuale derivante dalle risorse stabili, al finanziamento dei seguenti istituti:

- premi incentivanti la performance;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- indennità di servizio esterno;
- indennità per specifiche responsabilità;
- indennità di funzione;
- indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale;
- incentivi per funzioni tecniche;
- Compensi Istat ;

Detto ammontare ricomprende:

- l'incremento ex art.79, comma 3, del CCNL 16.11.2022, la cui misura è pari ad € 83,58 (0,22% del monte salari riferito al 2018).

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 8 riguarda l'istituto incentivante la performance, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.9 del CCDILT normativo sottoscritto il 28.09.2023 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance del personale. Il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel detto sistema di misurazione e valutazione della performance, destinando quote diversificate di "performance organizzativa" e "performance individuale".

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 9 riguarda l'istituto delle indennità correlate alle condizioni di lavoro, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.11 del CCDILT normativo sottoscritto il 28.09.2023.

È prevista un'unica indennità per le condizioni di lavoro, spettante solo nelle giornate di effettivo servizio, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- implicanti il maneggio di valori;
- esposte a rischi.

La condizione di disagio, remunerata con il compenso di € 3,00 al giorno, è riconosciuta al personale che, in via ordinaria, è chiamato a svolgere un orario giornaliero di lavoro caratterizzato da almeno tre distinti periodi lavorativi (n.6 timbrature), ovvero un orario giornaliero di lavoro che preveda una pausa superiore a due ore tra la prestazione mattutina

e quella pomeridiana. L'attività implicante il maneggio di valori, remunerata con il compenso di € 3,00 al giorno, è individuata nei servizi di cassa svolti, in via continuativa, dagli agenti contabili, nominati con formale provvedimento dal competente organo dell'ente. Quanto al rischio, remunerato con il compenso di € 3,00 al giorno, si è convenuto che le seguenti attività, svolte dal personale operaio di ex categoria A e B (Operatori e Operatori esperti), espongono i lavoratori a rischi pregiudizievoli per la loro salute e sicurezza personale:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale.

L'individuazione dei dipendenti chiamati a svolgere le attività disciplinate nel presente articolo è operata da ciascun caposettore e comunicata all'UUP. L'indennità, unitariamente considerata, è liquidata di norma mensilmente al personale avente diritto, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 10 riguarda l'istituto dell'indennità di servizio esterno, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.12 del CCDILT normativo sottoscritto il 28.09.2023.

L'indennità compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di incarico di EQ, che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza.

L'indennità spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, ed è liquidata di norma mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e dell'attestazione, anch'essa mensile, con la quale il responsabile della Polizia Locale rende noto all'UUP i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 11 riguarda l'istituto del compenso per specifiche responsabilità, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.13 del CCDILT sottoscritto il 28.09.2023.

Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in base ai provvedimenti di assegnazione in sede di Conferenza di organizzazione ed assegnato dai rispettivi capisettori.

L'indennità può essere riconosciuta solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e va determinata, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 5, tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:

- grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
- attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza;
- conferimento della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie anche le ipotesi di cui all'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 12 riguarda l'istituto dell'indennità di funzione, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.30 del CCDILT sottoscritto il 28.09.2023.

L'indennità può essere riconosciuta al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di incarico di EQ, per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Il fondo disponibile è assegnato in gestione al responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento, determina la misura annua dell'indennità spettante agli operatori nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti criteri generali:

- grado rivestito;
- rilevanza delle funzioni assegnate;
- autonomia operativa correlata all'esercizio delle funzioni;
- responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi;
- attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza.

L'indennità annua va erogata in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base del provvedimento adottato dal responsabile della Polizia Locale.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 13 riguarda l'istituto dell'indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale. Tale istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001 e richiamato dall'art. 8, comma 1, del CCDILT normativo. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 14 riguarda l'istituto dell'incentivo per funzioni tecniche. L'istituto trova applicazione, tenuto conto di quanto previsto dall'art.14 del CCDILT normativo, secondo la disciplina stabilita dal regolamento comunale adottato ai sensi del previgente art.93, comma 7-bis, del D.Lgs. n.163/2006 (sino al 18.04.2016), ovvero dal regolamento comunale adottato, da ultimo, ai sensi dell'art.113 del D.Lgs. n.50/2016, ovvero dalla disciplina adottata ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n.36/2023.

L'art. 14 del CCDILT normativo, ai fini dell'attribuzione al personale dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, tra cui anche l'incentivo in argomento, dispone che i relativi criteri generali siano definiti dai singoli comuni convenzionati in sede di CCDI economico e poi recepiti, dai comuni stessi, in appositi regolamenti disciplinatori.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 15 riguarda l'istituto dei compensi ISTAT. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.70-ter del CCNL 21 maggio 2018.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 16 riguarda l'istituto del compenso per lavoro straordinario, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.26 del CCDILT normativo sottoscritto il 19.12.2018.

La spesa per l'erogazione del compenso e' pari a € 0 .

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 17 riguarda le clausole finali e di rinvio. In particolare, esso prevede che:

- entro il mese di dicembre 2024 le parti si incontreranno ai fini di verificare lo stato di attuazione del CCDI economico;
- per quanto non previsto dal CCDI economico si fa rinvio al CCDILT normativo sottoscritto il 28.09.2023, nonché alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNL del comparto Funzioni Locali e dalle leggi nel tempo vigenti;
- le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCDI economico.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.

Si riporta, di seguito, un quadro sintetico delle modalità con cui, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2024 (totale definitivo € 139.499,65) verranno utilizzate:

Descrizione	Importo
Indennità comparto (art.5)	1.558,44
Progressioni orizzontali (art.6)	5.333,92
Compenso performance (art.8)	1.380,34
Indennità correlate alle condizioni lavoro (art.9)	750,00
Indennità di servizio esterno (art.10)	1.200,00
Compenso specifiche responsabilità (art.11)	3.200,00
Indennità di funzione (art.12)	2.000,00
Indennità mancata fruizione riposo settimanale (art.13)	500,00
Incentivi per funzioni tecniche (art.14)	8.000,00
Compensi ISTAT (art.15)	2.000,00
Compensi subentro ANPR (art.16)	2.121,00
Totale	25.922,70

C) Effetti abrogativi impliciti del contratto.

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI economico per l'anno 2023 sottoscritto il 23.11.2023.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Il contratto è coerente con le norme in materia di meritocrazia e premialità fissate dal D.Lgs. n.150/2009, dal CCNL e dalla giurisprudenza contabile.

Le relative previsioni normative hanno infatti trovato regolare attuazione sia nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, sia nel CCDILT normativo sottoscritto il 28 settembre 2023 e sia nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Come innanzi già evidenziato il contratto, per l'anno 2024, prevede l'attribuzione di nuove PEO. Il CCDILT prevede chiaramente che le PEO sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, come già illustrato nella precedente lettera **A)** relazionando in ordine ai contenuti dell'art.6 del contratto. Si attesta, pertanto, la coerenza della disciplina del CCDI economico con quanto stabilito nel CCDILT in relazione al principio di selettività delle progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto.

I risultati attesi sono quelli previsti nel Piano della Performance annualmente approvato dalla Giunta Comunale che traduce in obiettivi da raggiungere le linee programmatiche individuate dall'organo di governo dell'Ente.

L'erogazione dei premi connessi alla performance è inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati, ciò consente, come richiesto dalla normativa vigente, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ai risultati raggiunti dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del ciclo di programmazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti - utilità prodotta - spesa sostenuta (a titolo di premialità).

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Si evidenzia che:

il D.Lgs. 25 maggio 2017 all'art. 23, comma 2, dispone: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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"*;

l'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. 34/2019 dispone: *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*;

in data 27.04.2020 sulla G.U. n. 108 è stato pubblicato il D.M. 17.03.2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, il quale chiarisce che, anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, c. 2) e cioè dal 20 aprile 2020; nelle premesse detto decreto ministeriale contiene l'importante specificazione secondo cui: *"è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018"*, ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato art. 33;

in data 13.05.2021 è stata emanata la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica esplicativa del citato decreto ministeriale, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11.09.2020.

Si evidenzia, altresì, che a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 74/2017, che ha modificato il D.Lgs. n. 150/2009 cd. Decreto Brunetta, e della stipula del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, l'ente ha adottato sia il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale e sia il nuovo Sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative.

Si evidenzia, infine, che sono stati utilizzati gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi di cui alla circolare n.25 del 19 luglio 2012 emanata dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e successivi aggiornamenti, così come pubblicati sul sito www.rgs.mef.gov.it, sezione eGOVERNMENT, voce Schemi - RTF.

Mozzagrognal6/5/2024

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
f.to Dott.ssa Evelina Di Fabio