

# ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE 1 PALERMO

VERBALE N. 15

REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale n. 15/2019 del 12/12/2019

La sottoscritta Dott. ssa Cattuto Maria Assunta, Revisore Unico dell'ATI Palermo, nominata con deliberazione di C.D. n. 03 del 04/05/2018, esprime il seguente

## PARERE

**“per Contrattazione Collettiva decentrata integrativa per il personale dirigente e non dirigente dell'Assemblea Territoriale Idrica Palermo.”**

## IL REVISORE

al fine di esprimere parere sulla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa decentrata anno 2019, ha esaminato l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dirigente e non prot. 1377 del 10/12/2019 ricevuta a mezzo pec da parte del direttore Ing Gaetano Grifasi.

## PREMESSO

Che è stato trasmesso quale documentazione di supporto:

1. Ipotesi di C.C.D.I. del personale Dirigente anno 2019;
2. Ipotesi di C.C.D.I. del personale non Dirigente anno 2019;
3. Verbale di seduta per accordo C.C.D.I per il personale Dirigente anno 2019;
4. Verbale di seduta per accordo C.C.D.I per il personale non Dirigente anno 2019;
5. la relazione Tecnico finanziaria sulla contrattazione integrativa decentrata anno 2019 per il personale dirigente;
6. la relazione Tecnico finanziaria sulla contrattazione integrativa decentrata anno 2019 per il personale non dirigente;

che al fine di esprimere il suddetto parere è necessario compiere un'analisi normativa,

giurisprudenziale e di prassi ritenuta dal revisore assolutamente propedeutica al rilascio dello stesso;

la contrattazione decentrata regolata dal CCNL dell'1/04/1999 per il personale dirigente e dal CCNL del 21/05/2018 costituisce una delle componenti della retribuzione da corrispondere al pubblico impiego ed è soggetta alle regole che lo stesso contratto stabilisce.

Le fasi della procedura di contrattazione sono disciplinate e devono seguire un preciso iter che permette alle parti ( organo politico e sindacati in rappresentanza dei lavoratori ) di addivenire alla statuizione di quanto stabilito nell'art. 4 comma 2 lettera a) del Ccnl " i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17 ".

La contrattazione stabilisce quindi l'an non il quantum, stabilisce i criteri ( non le somme ), che saranno assegnate al conseguimento degli obiettivi prefissati.

Tutto l'iter deve **garantire una statuizione in tempi antecedenti al periodo** che verrà esaminato al fine di retribuire il dipendente con la quota di propria spettanza.

Come affermato dall'associazione Nazionale Professionale dei Segretari Comunali e Provinciali, lo slittamento dei tempi porta con sé, problemi enormi e rischi grandi. Infatti, prevedere progressioni orizzontali sostanzialmente ad anno terminato, significa incorrere nel rischio di retroattività che la Corte dei conti concretizza in danno erariale.

L'errore fondamentale consiste proprio nel ritenere possibile attivare le trattative con i sindacati solo una volta che il fondo sia formalmente costituito a bilancio di previsione approvato, ciò che causa poi tutti i problemi elencati sopra.

Tale errore è confermato dalla prassi di approvare, insieme col contratto decentrato annuale per la destinazione delle risorse, tabelle finanziarie che specifichino in modo puntuale le risorse appunto destinate ai vari istituti finanziati dal fondo di parte stabile e di parte variabile.

Basterebbe stabilire che per ogni istituto le parti concordano di destinare una certa percentuale del fondo, una volta determinato con precisione a seguito dell'approvazione del bilancio.

Il contratto può, dunque, stipularsi con il consenso prestato tra le parti a che le risorse di parte stabile siano destinate in un certo modo entro una certa percentuale.

Solo agendo in questo modo si può rispettare davvero l'autonomia negoziale e far sì che i contratti giungano puntuali, all'inizio dell'anno in modo che si evitino tutti i problemi visti prima.

Questo modus agendi consentirebbe addirittura di presentare le piattaforme nei mesi precedenti l'inizio dell'anno di riferimento, per provare ad avere un contratto già stipulato con l'inizio della gestione.

Anche l'Aran (Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni ) nella sua pubblicazione "La procedura della contrattazione decentrata integrativa Comparto Regioni e Autonomie locali" manifesta l'avviso condivisibile di avviare le trattative in modo il più possibile tempestivo: "Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL

del 22.1.2004, l'ente deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, da parte dei soggetti sindacali legittimati. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa".

Anche in assenza di piattaforme, l'ente, nella persona del presidente della delegazione, sulla base delle direttive ricevute, può, infatti, convocare la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, sempre in presenza di uno specifico interesse dell'ente ad avviare le trattative in relazione ad istituti o a materie ritenute di particolare rilievo (ad esempio, progressioni orizzontali, produttività, condizioni per l'erogazione di specifiche indennità).

L'avvio tempestivo delle trattative, rispetto all'arco temporale di riferimento, è certamente funzionale ai contenuti del contratto integrativo che si va a stipulare, tenuto conto anche e soprattutto della natura e delle caratteristiche degli istituti disciplinati.

In tal modo, evitandosi eccessivi ritardi nella stipulazione del contratto integrativo, si scongiurerebbe, tra l'altro, il rischio della "retroattività" dell'erogazione trattamenti economici accessori ed in particolare dei compensi premiali, ritenuto inammissibile dalla Corte dei Conti".

Che l'art. 40-bis del D.lgs. n. 165/2001 – controlli in materia di contrattazione integrativa dispone che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e effettuano dal collegio dei revisori dei conti..."

Che ai sensi dell'art. 40 comma 3- sexies del D.lgs 165/201 " a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico – finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i siti istituzionali del MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40- bis, comma 1;

Che il parere del revisore dei conti attiene alla verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa rispetto ai vincoli risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale o previsti nel bilancio annuale;

Per tutto quanto sopra evidenziato e ritenuto che,

- il verbale della riunione della parte pubblica con la parte sindacale (in rappresentanza dei lavoratori) per la contrattazione si è concluso in data 06/12/2019 per l'anno 2019
- gli obiettivi devono essere definiti prima dell'inizio dell'esercizio ed in coerenza con quelli di bilancio ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa (art. 5 comma 1 del D. Lgs n. 150/2009);
- appare evidente che tale modus operandi deve essere censurato da questo Revisore - in linea

con la giurisprudenza, ormai consolidata, dalla Corte dei Conti - in quanto, chiarisce che la retroattività nell'erogazione dei trattamenti economici accessori è assolutamente vietata per violazione delle leggi che regolano la materia; ed infatti, sul punto, la Corte dei Conti della Lombardia, con parere n. 287/2010, ha rilevato che **i contratti decentrati integrativi devono essere stipulati entro l'anno a cui si riferiscono ed ha stabilito che sono da considerare illegittimi i compensi relativi alla produttività erogati in assenza della assegnazione di obiettivi, nonché della definizione dei criteri di valutazione;**

#### VERIFICATO

che la relazione illustrative e la relazione tecnico-finanziaria sono state completate in ossequio alle istruzioni emanate dal M.E.F. –Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;  
che dalla suddetta relazione risulta che le risorse destinate al finanziamento dei Fondi sono previste e stanziare in Bilancio nei rispettivi capitoli di spesa per il personale, nei rispettivi capitoli di spesa per gli oneri diretti, riflessi e per l'IRAP;

#### Tutto ciò premesso e considerato

- Visto l'art. 239 c, 1 lett. b n. 6 del D. Lgs 267/2000;
- Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile dal responsabile del Servizio Finanziario, *"entrambi favorevoli"* ai sensi dell'art 53 L. 142/1990, recepito dalla l.r. 48/1991, sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000;

il Revisore,

#### ESPRIME

**parere favorevole** alla sottoscrizione del Contratto integrativo decentrato dell'A.T.I. Palermo per il 2019;

**parere favorevole** circa la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa – con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle norme inderogabili che indicano sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Si invita la parte pubblica e la parte sindacale a mettere in atto tutte le procedure necessarie al necessario e doveroso rispetto dei tempi della contrattazione decentrata, ribadendo che tale contrattazione deve essere messa in atto nei primissimi mesi dell'anno a cui la stessa si riferisce.

#### L'ORGANO DI REVISIONE

(F.to Dott. ssa Maria Assunta Cattuto)





Assemblea Territoriale Idrica  
Palermo

REGIONE SICILIANA  
**Assemblea Territoriale Idrica Palermo**

STRUTTURA TECNICO AMMINISTRATIVA

*Sede Legale: Piazza Pretoria, 1 cap 90121 Palermo*

*Sede Operativa: Via Roma, 19 cap 90133 Palermo*

*Tel. 091 6628735 - fax 091 6628736 /08*

*Email : [atipalermoidrica@gmail.com](mailto:atipalermoidrica@gmail.com) - PEC : [presidenteatipalermo@cert.comune.palermo.it](mailto:presidenteatipalermo@cert.comune.palermo.it)  
C.F. 97331880829*

**VERBALE DI SEDUTA PER ACCORDO DI  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
DIRIGENTE DELL'ASSEMBLEA  
TERRITORIALE IDRICA PALERMO**

**ANNO 2019**



10 GEN. 2020

## VERBALE DELLA SEDUTA DEL 06/12/2019

L'anno 2018, il giorno 20 del mese di novembre, alle ore 11,30, presso la sede dell'ATI Palermo in via Roma 19, si sono riuniti la parte pubblica e i dipendenti della S.T.A. dell'ATI Palermo per la concertazione in merito alla destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane dell'anno 2019. La parte sindacale, convocata con nota n. 1334 del 29/11/2019, non è presente alla concertazione.

Sono presenti:

per la parte pubblica

- Direttore della S.T.O. ing. Gaetano Grifasi

Per i dirigenti

- ing. Giorgio Brancato
- dott. Giovan Battista Montemaggiore

Il Direttore, nell'introdurre l'argomento all'O.d.G., chiarisce che non essendo stati nominati R.S.U. tra i dirigenti dell'A.A.T.O. 1 Palermo e considerato l'esiguo numero degli stessi si è ritenuto opportuno estendere la partecipazione alla contrattazione decentrata a tutto il personale presente al fine di consentire allo stesso la rappresentazione delle proprie esigenze ed aspettative.

Di concerto con i dirigenti presenti si concorda di prendere atto della graduazione economica delle posizioni dirigenziali così come riconosciuta dai provvedimenti di inquadramento adottati dall'Ente e di procedere alla definizione dell'importo massimo della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta in relazione alla valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione, nonché alla individuazione degli aspetti organizzativi da regolare attraverso il contratto collettivo integrativo aziendale.

Esaminate le diverse proposte contrattuali, la delegazione trattante di parte pubblica e i dirigenti sottoscrivono l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale, che si allega al presente verbale per formarne parte integrante e sostanziale, da sottoporre all'approvazione del Consiglio Direttivo dell'ATI Palermo, previo parere dell'organo di revisione contabile.

Alle ore 13,00 viene sciolta la seduta.

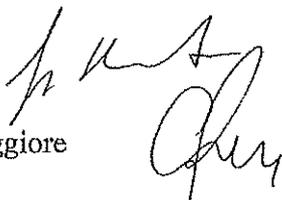
Per l'A.T.I. Palermo

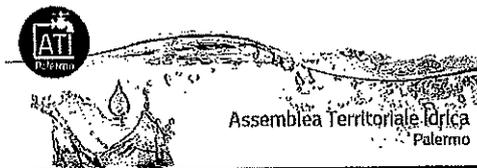
- il Direttore della S.T.A.: ing. Gaetano Grifasi.



Per i dirigenti

- ing. Giorgio Brancato
- dott. Giovan Battista Montemaggiore





REGIONE SICILIANA  
**Assemblea Territoriale Idrica Palermo**

STRUTTURA TECNICO AMMINISTRATIVA

*Sede Legale: Piazza Pretoria, 1 cap 90121 Palermo*

*Sede Operativa: Via Roma, 19 cap 90133 Palermo*

*Tel. 091 6628735 - fax 091 6628736 /08*

*Email : [atipalermoidrica@gmail.com](mailto:atipalermoidrica@gmail.com) - PEC : [presidenteatipalermo@cert.comune.palermo.it](mailto:presidenteatipalermo@cert.comune.palermo.it)  
C.F. 97331880829*

**IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DIRIGENTE  
DELL'ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA  
PALERMO**

**ANNO 2019**

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO AREA DELLA DIRIGENZA

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA DEL CCDI

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI), è stipulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. dell'area Dirigenza del comparto Regioni ed Autonomie Locali, del 22 febbraio 2006.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutti i Dirigenti a tempo indeterminato dell'Assemblea Territoriale Idrica Palermo (di seguito ATI) ed ai Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui siano conferiti incarichi per la copertura di posti di Dirigenti vacanti o resisi disponibili all'interno della dotazione organica.

Il presente C.C.D.I. ha vigenza dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 e le disposizioni trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2019, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli, ed hanno efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

### Art. 2 – RELAZIONI SINDACALI

In applicazione di quanto previsto dell'art. 3 del CCNL del 23.12.1999 il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della diversità dei ruoli, deve consentire la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 2-3-4-17-19-20 del D. L.vo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Pertanto ad integrazione di quanto previsto nel Titolo II del CCNL le parti concordano le seguenti linee guida:

#### A) Oggetto del contratto decentrato

Il presente contratto decentrato riassume le determinazioni accettate tra le parti nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali finalizzato al pieno riconoscimento ed alla valorizzazione del ruolo della dirigenza nella gestione dell'Ente.

Le determinazioni conseguono all'attivazione dei diversi strumenti contrattuali indicati all' art. 3 del CCNL: contrattazione decentrata, concertazione, informazione, consultazione.

#### B) Contrattazione decentrata

Si svolge sulle materie indicate all'art. 4 del CCNL del 23.12.1999.

#### C) La concertazione

Lo strumento della concertazione, con le procedure e nelle materie indicate dell'art. 8 del CCNL del 23/12/1999, rappresenta una prerogativa di rispetto delle reciproche posizioni, ma le parti convengono di lavorare per il raggiungimento di posizioni comuni con l'obiettivo di migliorare i servizi alla collettività attraverso una piena condivisione delle intese raggiunte.

#### D) Relazioni sindacali

Sugli argomenti relativi all'organizzazione del lavoro e, in particolare, sui processi di assunzione, dimissione e modifiche delle forme gestionali dei servizi che configurano nuovi modelli di rapporti di lavoro e sugli atti generali aventi ricadute sulle condizioni dei dirigenti, le parti ritengono utile sviluppare periodiche consultazioni.

### Art. 3 – INFORMAZIONE E MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

L'ATI garantisce la convocazione delle delegazioni con avviso da effettuarsi con almeno tre giornate d'anticipo.

Per ogni incontro deve essere previsto un preciso ordine del giorno e steso un verbale che riporterà sinteticamente gli argomenti affrontati, le posizioni espresse, le decisioni assunte.

Il verbale dovrà essere sottoscritto dai componenti della delegazione trattante.

Tutte le comunicazioni, in forma scritta, potranno essere effettuate per fax, per posta o per posta elettronica. Per le OO.SS. le comunicazioni saranno inviate all'indirizzo dalle stesse comunicato.

#### **Art. 4 – DELEGAZIONE TRATTANTE**

Fino alla costituzione della R.U. dei Dirigenti, le rappresentanze sindacali aziendali sono individuate nei soggetti titolari di funzioni dirigenziali nell'ambito dell'ATI.

#### **Art. 5 – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Vengono individuati, in attuazione dell'art. 4 del CCNL 1998-2001 le posizioni dirigenziali che ai sensi della legge n. 146/1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10 aprile 1996, verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

In tali servizi verrà assicurata la presenza del dirigente che garantirà la funzionalità del servizio:

- servizio del personale, allo scopo di assicurare l'erogazione delle retribuzioni, il versamento dei contributi previdenziali alle scadenze di legge e gli adempimenti fiscali;
- ragioneria generale col medesimo scopo di cui al punto precedente.

In occasione di ogni sciopero il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello sciopero e comunica i nominativi all'apposito ufficio del personale entro il terzo giorno antecedente la data dello sciopero.

#### **Art. 6 – FORMAZIONE**

L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità, costituisce parte del piano generale di formazione dell'Ente. La formazione deve essere garantita in rapporto allo specifico incarico attribuito e viene considerata parte integrante dell'attività lavorativa di ciascun dirigente e quindi andrà prevista esplicitamente all'interno dei piani di lavoro formativi.

Il piano di formazione dei Dirigenti è impostato in modo tale da consentire:

- un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo;
- formazione diffusa anche attraverso lo scambio di esperienze con la dirigenza operante in altre realtà.

Il piano di formazione della Dirigenza deve consentire la formulazione di piani che garantiscono:

- interventi formativi funzionali alle strategie ed agli obiettivi generali dell'Ente;
- interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del Dirigente;
- interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.

#### **Art. 7 – PARI OPPORTUNITÀ**

Nei rapporti con la Dirigenza, l'Ente indirizza il proprio operato a:

- garantire la parità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione e aggiornamento professionale;
- superare le modalità organizzative che si presentino pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- garantire un'effettiva tutela della maternità e della paternità; al fine di prevenire discriminazioni nella progressione di carriera;
- favorire un maggior equilibrio fra responsabilità familiari e lavorative.

**Art. 8 – NORME RELATIVE ALLA TUTELA IN MATERA DI IGIENE, AMBIENTE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Al fine di tutelare, sotto il profilo legale i dirigenti che incorrono in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, l'ATI si impegna, a condizione che non sussista conflitto di interessi, a sostenere le eventuali spese legali salva la ripetizione in caso di condanna del dirigente.

**TITOLO II  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 9 – FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

Ai fini della costituzione del Fondo di Posizione e di Risultato della dirigenza per l'anno 2019, si riportano nella seguente tabella gli importi considerati:

<b>COSTITUZIONE FONDO PER LO SVILUPPO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2019</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Fondo retribuzione di posizione	125.268,13
Fondo retribuzione di risultato	42.443,85
Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 d.lgs. 50/2016 (specifiche disposizione di legge CCNL 21/05/2018 art. 67, comma e lett. c - CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett k)	-
<b>Totale Fondo</b>	<b>167.711,98</b>

In conformità a quanto previsto dal CCNL del 23.12.99, la quota per il finanziamento della retribuzione di risultato, a decorrere dall'anno 2016, è pari al 20%, per i dirigenti, e al 25%, per il direttore generale, della quota del fondo utilizzato per la retribuzione di posizione.

Nel caso in cui, a seguito dell'attribuzione della retribuzione di risultato, risultassero economie sulla quota ad essa destinata, esse andranno ripartite negli anni successivi come retribuzione di risultato.

**Art. 10 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

La graduazione economica delle posizioni dirigenziali è affidata al Nucleo di valutazione. Per il presente CCDI si fa riferimento alla graduazione economica riconosciuta ai sensi della L.R. n. 19/2015.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL biennio economico 2000/2001, qualora in presenza di processi di riorganizzazione, ivi compresa anche la semplice rotazione fra due o più dirigenti, il Dirigente venga incaricato di una posizione dirigenziale di valore economico inferiore a quella precedentemente ricoperta, la contrattazione decentrata integrativa procederà a definire criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento del nuovo incarico.

**Art. 11 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Ad ogni Dirigente vengono assegnati annualmente, con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'ATI, specifici obiettivi gestionali e/o di miglioramento e sviluppo, correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

Gli obiettivi devono essere misurabili dal Nucleo di valutazione che per ognuno di essi ne indica il peso attribuito, l'indicatore di risultato, il piano di azione ed il risultato atteso. Questa procedura si conclude con la formalizzazione di una scheda di definizione degli obiettivi, firmata dal Dirigente per condivisione.

Ogni Dirigente viene valutato annualmente sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, opportunamente formulato dal Nucleo di valutazione. La valutazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire la liquidazione della relativa retribuzione di risultato entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello a cui si riferisce.

Salvo diversi accordi che dovessero intervenire in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti concordano nel quantificare la retribuzione di risultato nella misura massima del 20%, per i dirigenti, e del 25%, per il direttore generale, della retribuzione di posizione in godimento, a far tempo dal 1° gennaio 2019.

La retribuzione di risultato non compete se la durata dell'incarico è inferiore a 6 mesi.

Qualora l'Ente non abbia provveduto alla nomina dell'O.I.V./nucleo di valutazione e/o all'attribuzione di obiettivi, al fine di evitare ricorsi da parte dei dipendenti in danno all'Ente per inadempienza (così come ormai consolidato nella giurisprudenza), si riconosce un'indennità per perdita di chance come definita dalla Corte di Cassazione (Sentenza 12 aprile 2017, n. 9392) quale *"danno futuro, consistente non nella perdita di un vantaggio economico, ma nella perdita della mera possibilità di conseguirlo"*. Tale indennità, inferiore al valore minimo previsto dall'art. 28 del CCNL del 23.12.1999, sarà pari al 10% della retribuzione di posizione.

#### **Art. 12 – INCENTIVAZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4, 1° comma, lett. f) del CCNL 23/12/1999, tenuto conto che presso l'ATI operano i Dirigenti destinatari degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, comma 2, del D.L.vo n. 50/2016 e s.m.i., i criteri delle forme di incentivazione correlate all'utilizzo di risorse di cui all'art. 26 lett. e) del CCNL sopra richiamato, sono fissati secondo la normativa di dettaglio contenuta nell'apposito regolamento vigente, adottato dalla Assemblea dei Sindaci. Tali compensi sono soggetti alle trattenute fiscali e contributive a carico dei Dirigenti, restando esclusi gli oneri riflessi a carico dell'ATI.

L'utilizzo delle risorse indicate nel presente articolo è determinato con cadenza annuale.

#### **Art. 13 – AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI REGGENZA AD INTERIM**

Al Dirigente titolare di una direzione può essere attribuita la reggenza ad interim di una Direzione o di una Unità di Progetto. Il compenso, nella misura massima del 10% della retribuzione di posizione annua prevista per la direzione temporaneamente vacante, deve essere riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim ed erogato a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto della valutazione dell'O.I.V./Nucleo di valutazione oppure, ove quest'ultimo organismo non sia presente, di quanto previsto nell'art. 11 del presente contratto.

In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

#### **Art. 14 – RISOLUZIONE CONSENSUALE**

L'Ente o il Dirigente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 15 del CCNL del 22/02/2006, possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

In tal caso sarà corrisposto al Dirigente un incentivo pari al 30% della retribuzione percepita negli ultimi due anni di servizio, moltiplicato per il numero di anni restanti al periodo massimo di servizio, comunque non superiore al 65° di età compiuto, fino ad un massimo di 24 mensilità.

Il Dirigente non potrà esercitare tale facoltà oltre il 64° anno di età compiuto.

Il Dirigente potrà avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. e/o di un legale di fiducia.

#### **Art. 15 - ASSICURAZIONE E TUTELA LEGALE**

L'ATI provvede con oneri a carico del proprio bilancio, a stipulare adeguati contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei Dirigenti, tenuto conto delle diverse

specificità, ivi compreso il patrocinio legale, esclusa l'ipotesi del dolo e colpa grave e salvo che nei relativi procedimenti non sussista conflitto di interesse.

La copertura assicurativa garantisce al Dirigente adeguata tutela per tutte le attività connesse alle funzioni dirigenziali, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con l'ATI, per la durata postuma di cinque anni.

#### **Art. 16 – MENSA E BUONI PASTO**

In caso di rientri pomeridiani di almeno 2 ore è garantito al Dirigente un buono pasto del valore nominale di Euro 7,00 Iva inclusa.

Il diritto al buono pasto è riconosciuto ai dirigenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Ai fini dell'erogazione dei buoni pasto, i dirigenti predispongono un registro attraverso il quale certificano i rientri pomeridiani di almeno 2 ore effettuati nel periodo di servizio considerato.

Nell'ipotesi in cui il Dirigente si rechi in missione in luoghi dove non esistono luoghi di ristoro o impossibilitato, viene corrisposto il buono pasto in sostituzione del relativo rimborso per le spese eventualmente sostenute per i pasti.

#### **ART. 17 – ORARIO DI LAVORO**

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL della dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 10.4.1996, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Secondo quanto chiarito dall'ARAN, con l'orientamento applicativo n. 80, spetta al dirigente la organizzazione complessiva del proprio tempo di lavoro in modo da assicurare il completo soddisfacimento dei compiti affidati e degli obiettivi assegnati, sotto il profilo organizzativo, il dirigente può determinare, in piena autonomia e responsabilità, il proprio orario di lavoro, ma sempre nel rispetto del preciso vincolo delle esigenze operative e funzionali della struttura cui è preposto.

In fede, 06/12/2019

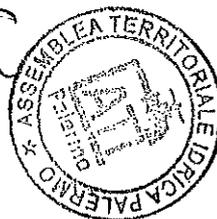
Per l'A.T.I. Palermo

- il Direttore della S.T.A.: ing. Gaetano Grifasi.

Per i dirigenti

- ing. Giorgio Brancato

- dott. Giovan Battista Montemaggiore

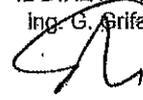


COSTITUZIONE FONDO PER LO SVILUPPO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2019	
Descrizione	Importo
Fondo retribuzione di posizione	125.268,13
Fondo retribuzione di risultato	42.443,85
Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 d.lgs. 50/2016 (specifiche disposizione di legge CCNL 21/05/2018 art. 67, comma e lett. c - CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett k)	-
<b>Totale Fondo</b>	<b>167.711,98</b>

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
dott. G.B. Montemaggiore




IL DIRETTORE  
ing. G. Grifasi





## LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link <a href="http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNMEI/Schemi-RTF/note_applicative/">http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNMEI/Schemi-RTF/note_applicative/</a>
COMPETENZA	Responsabile dei servizi finanziari
AUTORE	Dott. G.B. Montemaggiore

## ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **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	06/12/2019
Periodo temporale di vigenza	01/01/2019-31/12/2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore della S.T.O. – ing. Gaetano Grifasi</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM</p> <p>Firmatarie della preintesa: RSU: Non essendo stati nominati R.S.U. tra i dipendenti dell'A.A.T.O. 1 Palermo e considerato l'esiguo numero degli stessi si è ritenuto opportuno estendere la partecipazione alla contrattazione decentrata a tutto il personale presente al fine di consentire allo stesso la rappresentazione delle proprie esigenze ed aspettative</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019.

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente è propedeutica alla acquisizione della certificazione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
		Vedasi punto precedente
	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 Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? No
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <sup>1</sup> ? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No
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 di quanto disposto dal contratto integrativo**

Titolo 1. Sono esaminati aspetti attinenti il rapporto di lavoro.

Titolo 2. Sono esaminati aspetti attinenti il trattamento economico.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse del fondo per la retribuzione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999, come modificato e integrato a seguito di disposizioni contrattuali successive, vengono utilizzate come segue:

COSTITUZIONE FONDO PER LO SVILUPPO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2019	
Descrizione	Importo
Fondo retribuzione di posizione	125.268,13
Fondo retribuzione di risultato	42.443,85
Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 d.lgs. 50/2016 (specifiche disposizione di legge CCNL 21/05/2018 art. 67, comma e lett. c - CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett k)	-
<b>Totale Fondo</b>	<b>167.711,98</b>

**C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dell'ultimo CCDI.

<sup>1</sup> La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

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 regolamento sul funzionamento degli uffici e servizi nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvati dall'Ente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (si precisa che l'istituto delle progressioni economiche non si applica al personale con qualifica dirigenziale).

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, ci si attende un incremento della produttività del personale di tutti i settori coerentemente con gli obiettivi generali dell'intera struttura organizzativa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Trattandosi di ente di nuova costituzione, si procede per la prima volta alla quantificazione del fondo.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **Relazione tecnico-finanziaria**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 28 del 06/12/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	167.712
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
<b>Totale risorse</b>	<b>167.712</b>

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

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 167.712

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 1998-2001 (art.26, comma 1, lett. d)	
CCNL 2002-2005 (art. 23, commi 1 e 3)	
CCNL 2004-2005 (art. 4, commi 1 e 4)	
CCNL 2006-2009 (art. 16, commi 1 e 4)	
CCNL 2008-2009 (art. 5, commi 1 e 4)	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

Descrizione	Importo
Incrementi dotazioni organiche/riorganizzazione stabile servizi (art. 26, comma 3, parte fissa CCNL 98-01)	
Incrementi art. 26, comma 5, CCNL 1998-2001	
Altro	

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art.26, comma 2, CCNL 98-01)	
Quote per la progettazione (art. 92, commi 5 e 6, D.Lgs. 163/2006)	
Altro	

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al	

personale in servizio - parte fissa)	
Totale riduzioni di parte stabile	
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	
Totale generale riduzioni	

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	167.712
Risorse variabili	
Totale fondo tendenziale	167.712
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	167.712
Risorse variabili	
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>167.712</b>

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 125.268 relative a:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	125.268
Altro	
<b>Totale</b>	<b>125.268</b>

Le somme suddette sono state negoziate in precedenti CCDI e si sono attestate negli importi attuali per effetto degli aumenti obbligatori previsti dai diversi CCNL.

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 121.674, così suddivise:

Descrizione	Importo
Retribuzione di risultato	42.444
Incentivi di progettazione e pianificazione	
<b>Totale</b>	<b>42.444</b>

**Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	125.268
Somme regolate dal contratto	42.444
Destinazioni ancora da regolare	-
<b>Totale</b>	<b>167.712</b>

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo  
Voce non presente.

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 € 167.712, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione) ammontano a € 125.268. 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 erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata (le progressioni economiche riguardano solo il personale del comparto).

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	167.712	167.712		
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 1998-2001 (art.26, comma 1, lett. d)				
CCNL 2002-2005 (art. 23, commi 1 e 3)				
CCNL 2004-2005 (art. 4, commi 1 e 4)				
CCNL 2006-2009 (art. 16, commi 1 e 4)				
CCNL 2008-2009 (art. 5, commi 1 e 4)				
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
Incrementi dotazioni organiche/riorganizzazione stabile servizi (art. 26, comma 3, parte fissa CCNL 98-01)				
Incrementi art. 26, comma 5, CCNL 1998-2001				
Altro				
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
<b>Totale</b>	<b>167.712</b>	<b>167.712</b>		
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art.26, comma 2, CCNL 98-01)				

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Quote per la progettazione (art. 92, commi 5 e 6, D.Lgs. 163/2006)				
Altro				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale				
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale				
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	167.712	167.712		
Risorse variabili				
Decurtazioni				
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	167.712	167.712		

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.**

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Ributazione di posizione	125.268	125.268		
Altro				
Totale	125.268	125.268		
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Ributazione di risultato	42.444	42.444		
Incentivi di progettazione e pianificazione				
Altro				
Totale	167.712	167.712		
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	125.268	125.268		
Regolate dal decentrato	42.444	42.444		
Ancora da regolare				
Totale	167.712	167.712		

**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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 1111402, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 non risulta operante tenuto conto che trattasi di ente il cui personale è stato assunto nel 2018. Pertanto, si considera come limite l'ammontare del fondo 2018.

Sezione III - 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 con determinazione n. 28 del 06/12/2019 è impegnato al capitolo 1111402 del bilancio 2019.

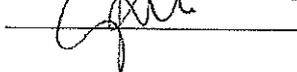
Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 1121103 del bilancio 2019.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 1211103 del bilancio 2019.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

IL DIRIGENTE DELLA GESTIONE  
FINANZIARIA

*Dott. Giovan Battista Montemaggiore*



IL DIRETTORE

*(Ing. Gaetano Grifasi)*

