



**CAMERA DI COMMERCIO  
COSENZA**

Fondo contrattazione integrativa personale non dirigente  
– Accordo anno 2018

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA**  
**FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI – ANNO 2019**  
**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'UTILIZZO**

	<p><b>Preparato da: Ufficio 1 Camera di Commercio di Cosenza</b></p>	
--	--	--



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA - ANNO 2019

### Introduzione

L'art. 40 comma 3 sexies- del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano 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 d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "schema standard di relazione tecnico- finanziaria" e lo "schema standard di relazione illustrativa", quali allegati alla circolare 19 luglio 2012, n. 25.

Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.

Tali relazioni saranno pubblicate in modo permanente, ai sensi dell'art. 21 comma 2 D. Lgs. n. 33/2013 (art. 40 bis comma 4 del D.lgs. n.165/2001 è stato abrogato dall'art. 53 D. Lgs. 33/2013), sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Cosenza nell'apposita sezione.

Al fine di dare una puntuale informazione al Collegio dei Revisori dei Conti affinché effettui, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincolo 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 la relativa certificazione degli oneri, vengono di seguito illustrate modalità e criteri di costituzione delle risorse per l'anno 2019 per il personale non dirigente secondo gli schemi adottati con la citata circolare 25/2012.

### Relazione Illustrativa

La presente Relazione Illustrativa si riferisce alla stipula dell'accordo annuale del contratto integrativo 2019 la cui ipotesi è stata siglata in data 03.06.2019.

#### Modulo 1

#### Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativi agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo		L'utilizzo del fondo è stato sottoscritto in data 03.06.2019 nella apposita riunione sindacale di contrattazione decentrata .
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019 – parte economica utilizzo annuale delle risorse Efficacia normativa triennio 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (Ruoli/qualifiche ricoperte): Presidente Avv. Erminia Giorno, Segretario Generale Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – CSA – RSU Firmatarie del Contratto: CGIL- CISL FP – UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente CCAA di Cosenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate anni 2019; b) ipotesi contratto decentrato 2018-20121
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale E degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. <i>Richiesta accertamento ai sensi dell'art. 15 comma 4 CCNL 1.4.99. Autorizzazione all'inserimento dell'importo pari al 1.2% del monte salari anno 1997.</i>	Richiesta accertamento preventivo nota prot. 22748/2018 Accertamento preventivo nota prot. 23992/2018
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	È stato adottato il piano delle performance 2019-20121 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta camerale n. 6 del 28.01.2019 La relazione sulla performance 2017 sarà adottata nei termini previsti dal richiamato art. 10 entro il 30.06.2020.

20

21

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano di Prevenzione Corruzione Trasparenza ed Integrità 2018-2020 con D.G.C. n. 5 del 28.01.2019  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e del DLgs. n. 33/2013 sul sito camerale, sotto la voce "Amministrazione trasparente", sono pubblicati: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</li> <li>• Piano e relazione sulla performance</li> <li>• Nominativi e curriculum del componente dell'Organismo indipendente di valutazione</li> <li>• Curricula dei dirigenti</li> <li>• Retribuzioni dei dirigenti</li> <li>• Curriculum organo di indirizzo politico-amministrativo</li> <li>• Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici e soggetti privati</li> </ul> L'erogazione del fondo è subordinata alla validazione da parte dell'OIV della Relazione della performance 2018 ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d. lgs. N. 150/2009 e ss.mm.ii.
--	--	---

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

Illustrazione dell'articolato della ipotesi di accordo di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente triennio 2019-2021 e accordo annuale sulla parte economica per l'annualità 2019.

#### PREMESSA E FINALITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Con la presente intesa si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Cosenza tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Cosenza, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio di Cosenza, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Cosenza secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato





- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di "valutazione delle posizioni e risultato" coerenti
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

### **A) Illustrazione di quanto disposto dal CCDI**

L'ipotesi di Accordo per il 2019, presentato nella riunione del 3.06.2019, presenta i seguenti articoli più significativi:

**art. 1 – Ambito di applicazione**

**art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo**

1. La Camera di commercio promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.

contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate. L'amministrazione provvede ad informare le OO.SS. e la R.S.U. dell'entità di tali risorse.

2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;

b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;

c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla disciplina generale definita dal ccnl;

d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare al tal fine, stabilite dal ccnl del 21.05.2018;

4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa

b) premi correlati alla performance individuale

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis

d) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies comma 2;

f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

g) progressioni economiche per l'anno di riferimento finanziate con risorse stabili.

5. Per la durata del presente contratto le parti concordano di:

- non riconoscere indennità per specifiche responsabilità, dato l'organigramma che attribuisce una responsabilità diffusa tra il personale, ascrivibile alle categorie di appartenenza;





- non prevedere progressioni orizzontali e pertanto di non definire i criteri relativi alle procedure per le progressioni orizzontali, stante le azioni di recupero in corso avviate dalla Camera in esecuzione degli accertamenti SIFIP;

## art. 5 - Criteri di ripartizione dei premi legati alla performance

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Cosenza sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 20.12.2018 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.

L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

8. Dal 2019 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita:

$$\text{totale delle risorse Performance individuale/totale dipendenti} = \text{media procapite}$$

La suddetta quota di premio è maggiorata del 30%

9. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 30% del totale dei dipendenti; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 30% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).

Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 90% del punteggio massimo.

In caso di parità di punteggio verrà data priorità nell'ordine:

- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione dei comportamenti nella scheda di valutazione;
- chi ha riportato un giudizio di andamento della prestazione in "miglioramento" rispetto alla precedente valutazione.



10. Individuato il personale a cui viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene distribuito tra il restante personale e definito in base al sistema di valutazione.

11. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno 3 (tre) mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

**art. 7 – individuazione delle misure dell'indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti.**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio valori di cassa.

2. L'indennità è commisurata in giorni dell'effettivo svolgimento dell'attività entro valori minimi e massimi giornalieri da 1 euro a 10 euro. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

3. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro resta confermata rispetto alla precedente contrattazione decentrata ed è la seguente:

<b>INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO</b>			
Per dipendenti che svolgono solo attività disagiate per come individuate dal CDI	€ 1,29 AL GIORNO	(ex importo indennità disagio 1,29)	
Per dipendenti che svolgono attività disagiate e attività implicanti il maneggio valori per come individuate dal CDI	€ 1,81 al giorno	(somma ex importo indennità disagio euro 1,29 ed ex importo indennità maneggio valori interno euro 0,52 rapporti con il pubblico)	
Per dipendenti che svolgono attività disagiate il personale che dalla sede centrale è stato trasferito alla sede decentrata e attività implicanti il maneggio valori interno per come individuate dal CDI	€ 7,52 al giorno	(somma ex importo indennità disagio per il personale che dalla sede centrale è stato trasferito alla sede decentrata euro 7,00 ed ex importo indennità maneggio valori interno euro 0,52 rapporti con il pubblico)	
Per dipendenti che svolgono attività disagiate e attività implicanti il maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa per come individuate dal CDI	€ 2,84 al giorno	(somma ex importo indennità disagio euro 1,29 ed ex importo indennità maneggio valori interno euro 1,55 per servizi di cassa)	
Per dipendenti che svolgono attività implicanti il maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa per come individuate dal CDI	€ 1,55 al giorno	(ex importo indennità maneggio valori interno euro 1,55 per servizi di cassa)	



Per dipendenti che svolgono attività esposte a rischio e attività implicanti il maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa per come individuate dal CDI	€ 2,70 al giorno	(somma ex importo indennità di rischio su base giornaliera euro 1,15 ed ex importo indennità maneggio valori interno euro 1,55 per servizi di cassa)	
--	------------------	--	--

art 8- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018.

art 9 - Reperibilità (Art. 24 del CCNL 21.05.2018)

art 16 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

#### art 18 - Modalità di stipula accordo annuale

- I tempi e le procedure per la stipula del presente accordo sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
- Lo stesso sarà, pertanto, sottoposto, previa redazione della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, alla certificazione del collegio dei revisori ai sensi dell'art.40 D.lgs. 165/2001.
- Successivamente e in caso di certificazione favorevole da parte del Collegio circa la presente ipotesi di accordo, la stessa sarà sottoposta alla Giunta camerale per l'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla firma dell'accordo.
- Le risorse si intendono pertanto rese disponibili solo in seguito alla certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori.
- Le parti concordano, quindi, di rivedersi per la firma dell'accordo, una volta effettuate con esito favorevole le fasi di cui ai commi 2 3 e 4; in caso di esito non favorevole di dette fasi, il Presidente della delegazione di parte pubblica procederà alla riapertura della trattativa, secondo le indicazioni ricevute.
- L'accordo stipulato secondo le procedure di cui ai commi precedenti verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
- Lo stesso accordo sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito Istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

#### B) quadro di sintesi della modalità di utilizzo delle risorse

- l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 03.06.2019 dalla delegazione trattante relativa all'utilizzo del fondo contrattazione integrativa per l'anno 2019 del personale non dirigente della camera di commercio di Cosenza, sono di seguito riportate:

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLE SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE		
	Descrizione	Importo
	F.do Progressione economica orizz. (P.E.O.)	€ 141.000,00
	Indennità di comparto (fondo)	€ 20.000,00
	<b>TOTALE uscite stabili</b>	<b>€ 161.000,00</b>
	Descrizione	Importo
	Produttività	€ 186.817,46
	Indennità condizioni di lavoro	€ 8.000,00
	Indennità di reperibilità	€ 2.230,00
	Indennità ufficio tributi e addetti URP e Archivistici informatici	€ 900,00
	<b>TOTALE uscite variabili</b>	<b>€ 198.017,46</b>
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>	<b>€ 359.017,46</b>



**C) effetti abrogativi impliciti – non vi sono effetti abrogativi impliciti**

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, in quanto al personale si applica, per come chiarito nell'ipotesi di accordo, il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con DGC n. 01 del 28.01.2019.

**E) Illustrazione e specifica attestazione** illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance).

Gli atti di programmazione operativa, la definizione degli obiettivi individuali assegnati al personale ed i risultati attesi sono coerenti con il ciclo di programmazione economico finanziaria e con gli atti di programmazione di cui alle previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, adottate dalla Camera di commercio di Cosenza.

**F) altre informazioni eventuali** ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto sono contenute nell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 03.06.2019 dalla delegazione trattante che regola gli istituti giuridici per il triennio 2019-2021 e gli istituti economici relativi all'annualità 2019.

Il Collegio dei Revisori, per quanto di propria competenza, con verbale n. del     ha rilasciato certificazione positiva del fondo per un importo complessivo, al netto degli oneri riflessi, di € 306.758,00, conformemente alle disposizioni di cui all' art. 23, comma2, del decreto legislativo n. 75/2017 e certificato la copertura a bilancio delle altre risorse per un totale di € 359.496,82 che è il totale complessivo del fondo costituito con DGC n. 28 del 23.05.2019

Cosenza

IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Erminia Giorno



