

AUTOMOBILE CLUB GORIZIA
IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2020

VISTO il vigente C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;

VISTO l'art. 89 del medesimo C.C.N.L. detta clausole speciali per gli Enti pubblici non economici;

VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;

TENUTO CONTO di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2011 ss.mm.ii. nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;

CONSIDERATA la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il D.L. n. 101 del 31 agosto 2013, coordinato con legge di conversione 125 del 30 ottobre 2013, n. 125, recante: «Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni che, agli artt. 2 e 2 bis, detta una specifica disciplina per gli Enti aventi natura associativa;

PRESO ATTO della Legge 150/2009 ed in particolare dell'art. 45. "Trattamento economico" nonché della circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;

VISTE le previsioni contenute nell'art. 10, comma 1-bis del D.L. 25 luglio 2018 n. 91, convertito con modifiche in Legge 21 settembre 2018 n. 108, il quale attesta che l'ACI e gli Automobile Club ad esso federati, in quanto enti pubblici a base associativa, non gravano sulla finanza pubblica - ai sensi dell'art.2, comma 2-bis, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge di conversione 125 del 30 ottobre 2013, n. 125, recante: «Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni che, agli artt. 2 e 2 bis, detta una specifica disciplina per gli Enti aventi natura associativa;

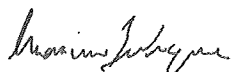
PRESO ATTO del vigente "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa" dell'Automobile Club Gorizia;


TENUTO CONTO delle linee guida contenute nel Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI adottato con deliberazioni del Consiglio Generale dell'ACI nelle sedute del 19 dicembre 2018 e 28 gennaio 2019, su conforme parere dell'OIV a cui AC Gorizia ha aderito;

RITENUTO che di detto SMVP sia sufficiente recepire i principi generali e le regole di impostazione complessiva, per quanto compatibili con la consistenza organica numericamente limitata dell'Ente;

TENUTO CONTO che l'articolo 6 bis, comma 2 del citato D.Lgs 165/2001 prevede la temporanea riduzione dei fondi di contrattazione operata a seguito dell'esternalizzazione di attività e che l'Ente ha avviato un processo di esternalizzazione di alcune delle funzioni in

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp



Automobile Club Gorizia
21 Direttore


precedenza svolte da personale dipendente, i cui effetti peraltro si potranno osservare solo a partire dal 2021 al fine di applicare le conseguenti riduzioni del fondo risorse decentrate, CONSIDERATO il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'AC Gorizia per il triennio 2020/2022" che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi ACI ed AC Gorizia;

Tutto ciò premesso e considerato, la delegazione datoriale rappresentata dal Direttore dell'Automobile Club Gorizia, Dott.ssa Maddalena, giusta nomina del Consiglio Direttivo del 7 settembre 2020 e la delegazione sindacale rappresentata da

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020.

La sottoscrizione definitiva del presente documento avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

Gorizia 17 settembre 2020

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE



LE DELEGAZIONI
SINDACALI

f.to Il Segretario generale regionale
Cisl Fp



SEZIONE I
ART. 1 - PREMESSE

L'accordo integrativo di Ente del 2020 costituisce strumento prioritario per l'attuazione delle linee strategiche definite a livello federativo e di quelle dettate dal Consiglio di AC Gorizia. Il trattamento economico di produttività infatti, oltre che garanzia dell'aggiornamento costante degli Uffici, è strumento essenziale per supportare il "cambiamento" e perciò deve essere ispirato a regole di incentivazione non generalizzata ma, al contrario, tesa a riconoscere meriti individuali.

Con la presente contrattazione collettiva integrativa l'AC Gorizia intende intraprendere un percorso interrotto da molti anni al fine di riconoscere, valorizzare e accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale dell'Ente, in coerenza con i principi generali del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI citato in premessa.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente, come stabiliti dagli Organi, ed il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi a Soci e Clienti, vengono assicurati attraverso una coerente assegnazione annuale degli obiettivi ed una puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati.

Ciò consentirà che l'erogazione dei compensi incentivanti sia finalizzata al riconoscimento economico differenziato delle prestazioni rese, nonché delle professionalità e delle competenze espresse nei comportamenti organizzativi quotidiani.

La peculiare natura dell'Automobile Club Gorizia impone che il personale dipendente, oltre alla indispensabile conoscenza dei processi di lavoro, dimostri di possedere e sappia esprimere le principali competenze trasversali.

L'attuale contratto integrativo sceglie quindi di affiancare alla valutazione dell'impegno "quotidiano", l'assegnazione di specifici progetti, che richiedono, oltre all'impegno per il necessario autonomo coordinamento organizzativo, anche capacità di relazione e gestione del cliente interno ed esterno e capacità di problem solving, che risultano fondamentali per assicurare autonomia operativa e professionalità nella gestione delle diverse situazioni.

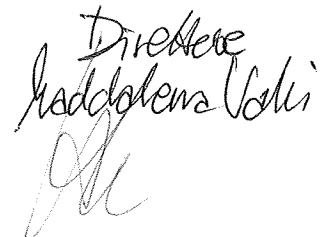
I progetti per l'anno 2020 (e successivi in caso di progettualità articolata su più annualità), sono i seguenti:

1. 1 Incremento e miglioramento dei risultati associativi delle delegazioni di Gorizia e Monfalcone
2. 2 Presidio dei processi e degli adempimenti quotidiani e periodici relativi al settore amministrazione e contabilità, anticorruzione e trasparenza
3. 3 Supporto alle Delegazioni dirette nel passaggio al Documento Unico e riorganizzazione dell'attività di assistenza automobilistica dell'ufficio di sede
4. Le parti danno infine atto che il limite massimo individuale per il lavoro straordinario è fissato in 150 ore salvo motivate ed imprevedibili esigenze funzionali che saranno oggetto di specifica autorizzazione del Direttore.

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp



Direttore
Addolorata Volpi


Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal 1° gennaio 2020, tenuto conto della situazione di fatto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

La contrattazione integrativa, si svolge in linea di principio, in un'unica sessione negoziale.

ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo annuale complessivo di € 15.329,66 ed è suddiviso in

Quote di fondo a carattere permanente

A. Indennità di Ente	€	5.967,12
B. Quota annuale TFR fondo Art. 89 c. 2 lett. g	€	534,79
Totale parziale	€	6.501,91

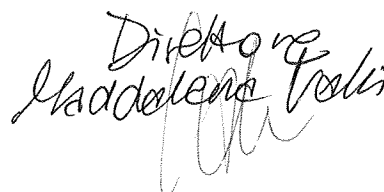
Quote di fondo di natura variabile

C. Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A - Progetti	€	4.000,00
D. Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B - Progetti	€	2.500,00
E. Indennità condizioni di lavoro correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale Art. 77 c. 2 lett. c	€	2.327,75
Totale parziale	€	8.827,75

L'indennità di Ente viene calcolata e suddivisa in base alla seguente tabella:

CCNL 2016/2018			
INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità)			
AREA	Quota a carico del Fondo	Quota a carico Amministrazione	Totale
Area B	€ 118,81	€ 35,33	€ 154,14
Area C	€ 140,83	€ 41,75	€ 182,58

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp



Le indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale sono calcolate secondo i seguenti parametri:

Maneggio valori Sportello interno	€ 3,35 giornalieri
Maneggio valori Sportello esterno	€ 3,35 giornalieri

Tali indennità verranno corrisposte in base alle giornate di presenza e all'effettivo svolgimento delle attività stesse, secondo quanto risulta dal foglio presenze, e non sono cumulabili tra loro.

I premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale sono volti a remunerare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con i principi del NSMVP a cui l'Ente si è ispirato.

La gestione di tale quota di fondo è articolata in due macro aree operative:

Area segreteria/amministrazione/contabilità
obiettivo A: effettuare il 100% degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 50% budget
obiettivo B: supportare i professionisti esterni incaricati della tenuta della contabilità, della gestione del personale, dell'aggiornamento del PAT e della materia della sicurezza sul lavoro = 50% budget

Area Front office
obiettivo A: presidiare tutti i processi relativi (Soci, pratiche auto, licenze, ecc.) = 50% budget
obiettivo B: supportare i collaboratori e/o i tecnici dello specifico settore, quali delegati, medici, account DSI, account Aci Informatica, addetto di sistema= 50% budget


ART. 4 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore, in presenza di circostanze di particolare rilievo e/o di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, potrà applicare delle decurtazioni calcolate secondo una scala parametrica:

- 0 – nessuna decurtazione;
- 1 – decurtazione del 15%;
- 2 – decurtazione del 35%;
- 3 – mancata attribuzione compenso incentivante.

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp



D. Di Muro
Gaddalena Vesli


L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopraelencate situazioni vanno segnalati entro 6 giorni al dipendente interessato, che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in caso di partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

ART. 5 - EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti legati alle voci non disponibili sono corrisposti in dodici mensilità, tenuto conto degli effettivi giorni di presenza in servizio.

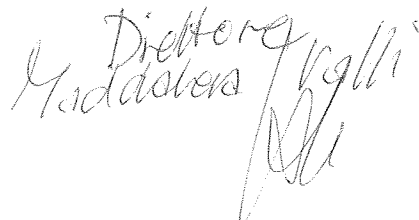
I compensi incentivanti relativi alle voci non disponibili verranno erogati in due tranches in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Con la corresponsione della prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto, a titolo di acconto (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) verrà erogato il 40% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto a consuntivo l'anno successivo, dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV, ripartendolo in misura proporzionale al coefficiente di partecipazione individuale ai progetti. Resta inteso che la corresponsione degli importi connessi ai compensi incentivanti avverrà in modo proporzionale, oltre che al grado di raggiungimento del risultato ed al coefficiente di impegno individuale, anche ai mesi di effettivo impegno del lavoratore sul progetto.

ART. 6 - DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

Le parti danno atto che, in caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo andrà a risparmio di gestione e non andrà ad incrementare la quota destinata ai compensi incentivanti.

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp



SEZIONE II
FONDI PER IL FINANZIAMENTO
DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE

ART. 7 - PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

Una quota significativa del Fondo viene destinata a remunerare i risultati raggiunti dal personale dipendente nell'esecuzione dei seguenti progetti/attività:

1	Incremento e miglioramento dei risultati associativi delle delegazioni di Gorizia e Monfalcone	1.000
2	Presidio dei processi e degli adempimenti quotidiani e periodici relativi al settore amministrazione e contabilità, anticorruzione e Trasparenza	3.000
3	Supporto alle Delegazioni dirette nel passaggio al Documento Unico e riorganizzazione dell'attività di assistenza automobilistica dell'ufficio di sede	2.500

1. Incremento e miglioramento dei risultati associativi

L'incremento del numero dei Soci, il miglioramento della qualità del portafoglio in favore di formule associative più complete e fidelizzate e la qualità delle informazioni nella banca dati, con particolare riferimento a numero di cellulare e mail, sono strategici e funzionali al rilancio dell'Ente e al miglioramento della sua rappresentatività a livello locale e nazionale. Fondamentale è l'impegno del personale dell'Ente nell'attività di contatto con il potenziale socio, durante l'attività di sportello. Pertanto, viene destinata a remunerare il suddetto progetto la somma complessiva di € 1.000,00


Tutto il personale in servizio è coinvolto nel progetto ed in caso di raggiungimento degli obiettivi associativi assegnati da ACI al netto della produzione dei canali paralleli (rete Sara e Acipoint), verrà erogato l'intero importo, ridotto in modo proporzionale in caso di un risultato inferiore al 100%.

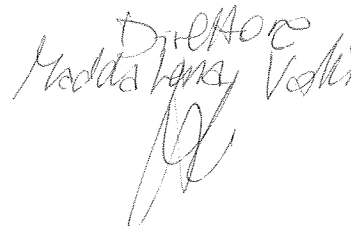
2. Presidio dei processi e degli adempimenti quotidiani e periodici relativi al settore amministrazione e contabilità e in materia di Anticorruzione e Trasparenza

Preso atto degli obblighi in materia, il personale dell'Ente è chiamato ad effettuare tutti gli adempimenti quotidiani e periodici di competenza (protocollo generale, protocollo fatture, predisposizione scadenziario pagamenti, ecc.) ed a supportare il professionista a cui è stata affidata la tenuta della contabilità, nonché il consulente della società ACI Informatica nello svolgimento tempestivo di tutti i compiti affidati e degli adempimenti legati al Budget e al bilancio di esercizio

Preso atto degli obblighi imposti dalla normativa in tema di trasparenza, nonché dei numerosi adempimenti, il personale dell'Ente è chiamato a supportare la Direzione nel mantenere costantemente aggiornato il sito istituzionale e nell'assolvimento degli obblighi di

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp




Direttore
Maddalena Veselli

pubblicazione sui vari siti (Portale del Tesoro; Patrimonio; PER.LA.PA; SICO; Anagrafe delle prestazioni; BCWeb, Consip e MEPA; Equitalia; OIV Associati, ANAC; Cortei dei Conti, ecc.), garantendo il tempestivo reperimento delle informazioni e dei dati necessari da Organi politici, società controllate, ACI Informatica, Delegazioni, ecc.

In particolare, il dipendente dovrà quindi predisporre i vari report, tabelle, file, grafici e quant'altro necessario, quali, a puro titolo esemplificativo:

- elenco Determine del Direttore
- elenco Delibere Consiglio Direttivo e Collegio dei Revisori
- elenco Affidamenti e Collaborazioni
- elenco CIG per la pubblicazione sul sito dell'ANAC
- tabella tempestività dei pagamenti
- tempi di assenza e presenza

Le attività in questione vengono affidate alle dipendenti Carrucciu e Culot.

Destinata a remunerare il suddetto progetto la somma complessiva di € 3.000,00.

3. Supporto alle Delegazioni nel passaggio al Documento Unico e riorganizzazione dell'attività di assistenza automobilistica della delegazione di sede

Viste le importanti riforme che nel corso del 2020 hanno interessato il settore dell'assistenza automobilistica (progressiva entrata in vigore del DLgs. 98/2017 sul Documento unico di circolazione e attuazione delle disposizioni sui corrispettivi elettronici), è necessario assicurare un adeguato supporto alla indispensabile revisione delle procedure di assistenza automobilistica.

Preso inoltre atto dello storico dei risultati dell'attività di assistenza automobilistica con particolare riguardo ai passaggi di proprietà verso Privati e ai rinnovi patente, preso atto della necessità di ridefinire gli orari e le modalità delle prenotazioni, al personale è affidato il compito di proporre una revisione organizzativa dell'intera attività che assicuri un presidio di tutti i processi per l'intero arco della giornata.

L'attività in questione viene affidata al dipendente Stopar.

Destinata a remunerare il suddetto progetto la somma complessiva di € 2.500,00.

ART. 8 - REMUNERAZIONE DEI PROGETTI

Gli importi stanziati per ogni progetto saranno erogati in proporzione al raggiungimento dell'obiettivo: pertanto il 100% sarà corrisposto solo se l'obiettivo previsto dal progetto sarà totalmente raggiunto entro il termine.

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato, le somme non erogate andranno a risparmio di gestione.

Per i progetti che vedono coinvolti sia i dipendenti full time che part time, i compensi saranno erogati in misura proporzionale all'orario di lavoro.

SEZIONE III PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp

Massimo Ingrosso

*Direttore
Giaddalena Nalli*
[Signature]

ART. 9 - DEFINIZIONE DEI CRITERI

Considerato che nel vigente sistema di classificazione sono possibili gli sviluppi economici all'interno delle aree;

Dato atto che il numero dei passaggi a livelli economici successivi a quello iniziale nell'ambito della medesima area di classificazione è definito dalle parti in funzione delle risorse certe e stabili destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa, al fine di assicurare un costante riconoscimento delle capacità professionali acquisite nel presidio del profilo rivestito.

Preso atto che fino alla sottoscrizione del presente accordo, l'AC Gorizia non ha mai dato seguito alla contrattazione integrativa di Ente e quindi anche all'indizione di selezioni interne a ciascuna area finalizzate al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza;

Ritenuto quindi necessario ed opportuno procedere in questa sede, le parti concordano di definire i criteri, i titoli di merito e le modalità applicabili alle selezioni per il passaggio all'interno delle aree che verranno indette con specifica deliberazione del Consiglio Direttivo.

Possono partecipare alle selezioni tutti dipendenti dell'Automobile Club Gorizia con contratto a tempo indeterminato, che alla data di indizione della selezione risultino in servizio da almeno tre anni.

Non sono ammessi a partecipare i dipendenti che nei due anni antecedenti alla data di indizione della selezione:

- abbiano riportato sanzioni superiori al rimprovero verbale o al rimprovero scritto con la multa di importo pari a 4 ore di retribuzione;
- abbiano riportato misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale non si sia concluso con l'assoluzione almeno in prima grado.

La valutazione e l'attribuzione del punteggio ai fini della selezione verrà effettuata attraverso n. 1 prova scritta e n. 1 prova orale che verteranno sulle seguenti materie:

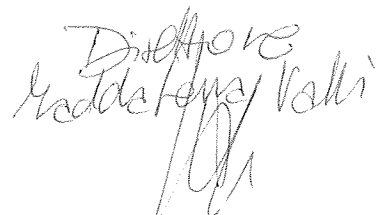
1. Principali documenti di identità dell'Ente: Statuto, Regolamento di Organizzazione, Regolamento di Amministrazione e Contabilità, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Codice di Comportamento
2. Elementi di Diritto Amministrativo, con particolare riferimento ai seguenti testi normativi: Legge 241/90, DLgs 165/2001, Legge 190/2012, DLgs 33 e 39 del 2013 e CCNLL

La prova scritta consisterà in 40 quiz a risposta multipla riguardanti le materie sopracitate che dovranno essere risolti nel tempo massimo di 60 minuti.

A ogni risposta esatta verrà attribuito un (1) punto e ad ogni risposta errata o in bianco zero (0) punti e la prova si intenderà superata con un punteggio minimo di 28 punti.

La prova orale consisterà in un colloquio interdisciplinare teso ad accertare la preparazione e del candidato ed il grado di capacità professionale acquisito.

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp



Ai fini della graduatoria finale, daranno luogo all'attribuzione di un punteggio i seguenti titoli, valutati solo nei confronti dei candidati che abbiano superato la prova scritta.

Titoli culturali e professionali, posseduti alla data di indizione della selezione

- Diploma universitario o laurea breve (vecchio ordinamento / laurea triennale / laurea (nuovo ordinamento): punti 1
- Diploma di laurea (vecchio ordinamento) / laurea magistrale / laurea specialistica / nuovo ordinamento): punti 2
- Diploma specializzazione post laurea / dottorato di ricerca / seconda laurea: punti 2,00

Sottoscritto a Gorizia il 17 settembre 2020

Automobile Club Gorizia
Direttore



f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp



**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2020**

In data *17 settembre 2020*

la Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 13 luglio 2020 presso la Sede dell'Ente,

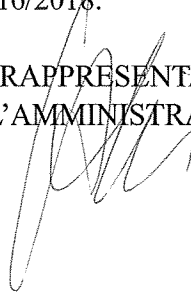
- Visti il DLgs. n° 165/2001 ed il DLgs. n° 150/2009;
- Visto il vigente C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;
- Visto l'art. 89 del medesimo C.C.N.L. che detta clausole speciali per gli Enti pubblici non economici;
- Preso atto della avvenuta certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

Tutto ciò premesso e considerato le parti, come sopra rappresentate

CONCORDANO E SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

l'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020, determinate in applicazione delle Funzioni centrali per il biennio normativo ed economico 2016/2018.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE



LE DELEGAZIONI
SINDACALI

f.to Il Segretario generale regionale Cisl Fp

