

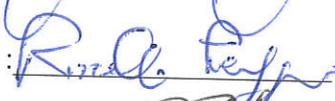
**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO A VALENZA
ECONOMICA 2020 – PERSONALE DIRIGENTE**

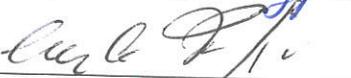
L'anno 2020, il giorno TRENATA del mese di DICEMBRE, presso la sede comunale di Trani, riassumendo le posizioni espresse e le intese raggiunte, tra la

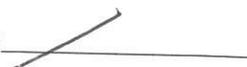
- DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, in persona del Segretario Generale dott. Lazzaro Francesco Angelo
- LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, costituita da:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, come di seguito rappresentate:

FP CGIL BAT :  DELEGATO N. D'ALFONSO

CISL F.P..BARI :  DELEGATO G. RIZZUCCI

U.I.L. F.P.L. : 

C.S.A. – Dipartimento Regioni ed Autonomie Locali: 

Viene sottoscritto l'accordo decentrato a valenza economica per l'anno 2020 per il personale dirigente, come da documentazione allegata.

Letto, confermato e sottoscritto in data 30.12.2020



CITTA' DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA ACCORDO ECONOMICO 2020

UIL FPL
[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

ITER PROCEDIMENTALE:

- Preintesa sottoscritta in data 10.12.2020
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con verbale 391 DEL 13.12.2020
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC 176 del 23.12.2020
- Stipulato in data 30.12.2020
- Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il 30.12.2020.
- Pubblicato sul sito web del Comune di Trani il 30.12.2020

ART. 1 AMBITO E VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente contratto si applica a tutte le posizioni dirigenziali coperte nell'ente, sia da Dirigenti di ruolo che da dirigenti assunti a tempo determinato ex articolo 110, t.u. 267/00, allo scopo di assicurare il principio di equivalenza del trattamento economico.

Il presente accordo assume valenza economica per l'anno 2020 e troverà applicazione sino a stipula di nuovo accordo nelle more della sottoscrizione del nuovo c.c.n.l. dirigenza, nel rispetto dei limiti di spesa introdotti dalle manovre di finanza pubblica

ART. 2 POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO.

In relazione ai servizi essenziali, le parti concordano che sono esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/90 le posizioni dirigenziali incaricate dei servizi di igiene e salubrità, pronto intervento, ordine e sicurezza pubblica, protezione civile.

ART. 3 CRITERI GENERALI DEI PROGRAMMI RELATIVI ALLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

Le parti concordano che le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, saranno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale.

Il piano è formato sulla base delle proposte formulate dai Dirigenti, sentito il Segretario Generale, in relazione alla necessità di aggiornarsi tempestivamente in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Particolare rilievo dovrà essere dato alle necessità formative correlate al mutamento dell'incarico attribuito.

Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, su autorizzazione del Sindaco, previo parere non vincolante del segretario generale. In via di principio dovranno essere scelte soluzioni che riducano al massimo gli spostamenti, sì da contenere le assenze dal servizio, ma anche i costi per viaggi, vitto ed alloggio.

Nel finanziamento di cui ai precedenti punti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche le spese per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti formativi ecc.).

I dirigenti sono altresì tenuti a partecipare ai percorsi formativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa secondo le previsioni degli specifici piani e le direttive del segretario generale, nella veste di responsabile.

ART. 4 PARI OPPORTUNITÀ

E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la Dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- Informazione al personale dirigente assente per periodi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni.
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

ART. 5 CRITERI GENERALI IN MATERIA DI BENESSERE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Le parti concordano sulla necessità di adeguare gli ambienti e le condizioni di lavoro al principio del perseguimento del benessere organizzativo, inteso come capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ogni tipo di occupazione. Va superata la logica dell'adempimento formale agli obblighi di legge in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, perseguendo gli obiettivi che esplicitano tale definizione, secondo quanto ribadito dalla direttiva del Ministro del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24.03.2004.

Ai fini degli adempimenti di cui al D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, i soggetti direttamente responsabili di ottemperare a tali obblighi sono i dirigenti delle articolazioni organizzative di primo livello, in quanto destinatari per delega delle funzioni di "datori di lavoro". I dirigenti possono individuare all'interno delle loro strutture soggetti responsabili, adeguatamente formati, a cui debbono essere riferiti gli obblighi specifici e le conseguenti responsabilità previsti dal D.Lgs. stesso.

Al datore di lavoro, con la collaborazione del Medico competente, spetta il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi. Tale processo, che si avvale anche del contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dovrà portare alla predisposizione di documenti di valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che possono comportare l'esposizione a rischio, l'abbattimento delle barriere architettoniche allo scopo di facilitare le attività di dipendenti disabili e l'accesso all'utenza. Di tali documenti sarà data ampia diffusione e pubblicità.

L'applicazione delle norme e la sicurezza generale dei luoghi di lavoro dovrà avvenire anche mediante un'adeguata formazione ed informazione del personale.

L'amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico anche mediante stipula di polizze assicurative ad hoc, i dirigenti che, in ragione delle responsabilità derivanti dalla nomina a datore di lavoro, incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, anche ad avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 6 VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEI COMMI 3, 4 E 5 DELL'ART. 26 DEL C.C.N.L. 23.12.1999

Con riferimento all'art. 26 del C.C.N.L. 23.12.1999, relativo al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, le parti concordano, ferma la verifica della disponibilità finanziaria:

- per quanto previsto al comma 3, le parti tengono conto dell'atto di indirizzo assunto con deliberazione 118/G.C. del 09.07.2019 contenente un ricognizione e verifica dei servizi attivati e dai quali è dipeso un incremento delle responsabilità dirigenziali, con correlata pesatura in termini di impegno, rilevanza, risorse e livelli di

responsabilità. Le parti prendono atto che, per effetto di tale ricognizione, si determina una rimodulazione delle risorse aggiuntive per un importo di € 120.000,00, come da provvedimento di costituzione del fondo det. 612 del 08.06.2020, certificato dal collegio dei revisori dei conti no verbale 327 del 07.07.2020

- per quanto previsto al comma 4, le parti prendono atto della non applicabilità, non essendo mai intervenuta l'apposita intesa prevista tra ARAN e Organizzazioni Sindacali;
- per quanto previsto al comma 5, le parti prendono atto che non ricorrono le condizioni per integrare il fondo, con una quota pari al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile, a parità di funzioni, di posti di organico della qualifica dirigenziale a far tempo dal 01.01.2015.

ART.7 CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'ART. 26, LETTERA E) DEL C.C.N.L. 23.12.99

In presenza, nei limiti previsti e consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di finanza pubblica, di risorse destinate ad incrementare il fondo destinato alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 23.12.1999, le stesse saranno destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

Ai Dirigenti che abbiano diritto a tali compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, verrà applicata una riduzione della retribuzione di risultato correlativamente agli importi percepiti di cui al comma 1:

- fino a € 10.000,00: non si applica alcuna decurtazione;
- oltre € 10.000,00: verrà applicata una riduzione proporzionale pari all'5% della retribuzione di risultato per ogni 5.000,00 € di compenso derivante dalla disciplina di cui al comma 1.

ART. 8 CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Le parti prendono atto della determinazione 612 del 08.06.2020, con la quale è stato costituito il fondo per la dirigenza per l'anno 2020, certificato dal collegio dei revisori dei conti con verale n. 327 del 09.07.2020. Dal prospetto allegato a tale provvedimento si ricava che:

- a) La quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per il 2020, dando atto che il fondo è stato determinato in misura non eccedente il valore del fondo 2016, al netto delle poste non rilevanti, in ossequio all'articolo l'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, precisandosi che, tenuto conto dei rapporti a tempo determinato, non vi è stata alcuna variazione nel numero delle posizioni dirigenziali, sì da non determinarsi adeguamento del limite ai sensi dell'articolo 33 del d.l. 34.2019;
- b) La quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione è pari ad € 183.570,94, mentre quello per la retribuzione di risultato è pari ad € 32.394,87, assicurandosi una incidenza di quest'ultimo non inferiore al valore minimo del 15% previsto dal c.c.n.l..
- c) Ai fini della determinazione dell'indennità di risultato, si procederà come segue:
 - Per ogni posizione dirigenziale si determinerà una quota teorica massima, ripartendo il fondo di risultato secondo un criterio di proporzionalità diretta con la pesatura per l'indennità di posizione in godimento;
 - Sulla base della valutazione della performance individuale disposta dal Sindaco su proposta dell'OIV, al dirigente sarà riconosciuta una indennità

nella misura percentuale di quella massima teorica prevista dalle fasce di compattamento del sistema di valutazione.

Relativamente alla graduazione delle indennità di posizione, le parti prendono atto della metodologia posta in allegato al nuovo SMIVAP, approvato con dgc 96 del 07.07.2020, nonché della pesatura validata con verbale OIV n.3 del 08.04.2020 e della graduazione di cui alla disposizione sindacale n.1 del 17.07.2020

Relativamente alla metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, le parti assumono i seguenti criteri:

- applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione 96/G.C. del 07.07.2020
- inserimento tra gli ambiti da valutare di quello relativo all'applicazione dei piani di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa.
- inserimento di indici afferenti la qualità dei servizi resi, anche mediante rilevazioni presso gli utenti.

ART. 9 BUONI PASTO

In relazione alle previsioni dell'articolo 34 del c.c.n.l. 1998/2001, le parti prendono atto che i dirigenti hanno titolo ai buoni pasto:

- per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane, come registrato dal sistema rilevazione presenza, sino a 2 per settimana;
- per ogni giornata eccedente le 2 di cui al punto precedente, nella quale la presenza pomeridiana sia necessaria per la partecipazione a riunioni di organi, a conferenze di servizi, commissioni od altri impegni istituzionali.

ART.10 NORME FINALI

Per quanto non previsto dal presente accordo, rimangono in vigore le disposizioni degli accordi pregressi.

Le parti si incontreranno periodicamente per monitorare l'applicazione del presente contratto, le eventuali necessità di modifiche od integrazioni ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.

Le parti si impegnano a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative, ovvero le previsioni di nuovo c.c.n.l. che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.



COMUNE DI TRANI

PROVINCIA

(BARLETTA-ANDRIA-TRANI)

COLLEGIO DEI REVISORI

Certificazione

*Su pre-intesa di accordo decentrato integrativo 2020 – area della dirigenza ex
art. 40 bis D. L.vo 165/01 e art. 5, Comma 3, del CCNL 98/2001*

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Colomba Luigi

Dott.ssa Lina Rosanna Perrone

Dott. Gianfranco Trombetta

Verbale n. 391

L'anno 2020 il giorno 13 del mese di dicembre alle ore 09,30, in teleconferenza, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti, nelle persone di:

Dott. Luigi Colomba, Presidente
Dott.ssa Lina Rosanna Perrone, Componente
Dott. Gianfranco Trombetta, Componente

Pec. Del 11/12/2020

Vista

La Richiesta di certificazione di cui all'oggetto;

Viste le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale dirigente del Comparto Regioni ed Autonomie Locali Area della Dirigenza ed in particolare gli Articoli 5, 26, 27 e 28 del CCNL 23 dicembre 1999;

Visto, l'Articolo 5, Comma 3 del CCNL 23 dicembre 1999 applicato all'Area dei Dirigenti del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, che demanda al Collegio dei Revisori "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri";

Visto l'Articolo 23 del D.Lgs. n. 75/2017;

Visto l'Articolo 40 bis, Comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'Articolo 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, che dispone: "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 è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti ...";

Visto il D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;

Visti i Principi Contabili ed in particolare l'Allegato 4/2 al D.Lgs. n. 118/2011;

Visti i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di Revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Visto lo Statuto ed il Regolamento di Contabilità;

Rilascia

l'allegata certificazione ex Articolo 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001.

Alle ore 11:30 la seduta si è conclusa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

***Dott. Luigi Colomba**

***Dott.ssa Lina Rosanna Perrone**

***Dott. Gianfranco Trombetta**

***Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs.82/2005 e rispettive norme collegate.**

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Premesso

- Che, in data 11 dicembre 2020, il Segretario Dr. Lazzaro Francesco ha trasmesso copia:
 - a) Verbale di sottoscrizione della pre-intesa accordo a valenza economica 2020 – personale dirigente;
 - b) CCN decentrato integrativo area dirigente accordo economico 2020;
 - c) Relazione tecnico finanziaria del CDI per la dirigenza;
 - d) Relazione illustrativa del CDI area dirigenza accordo economico 2020.
- Che il Segretario a mezzo messaggio di posta elettronica, ha richiesto specifico parere in merito alla costituzione del fondo di cui trattasi (verbale n. 327/2020);
- Che il fondo per le politiche di incentivazione del personale si compone della parte stabile e di quella variabile;

Preso Atto delle disposizioni dei CCNL pro – tempore vigenti del personale dirigente del comparto Regioni ed Autonomie Locali ed in particolare:

- Articolo 26 del CCNL del 23 dicembre 1999;
- Articolo 23 del CCNL del 22 febbraio 2006;
- Articolo 4 del CCNL del 14 maggio 2007;
- Articolo 16 del CCNL del 22 febbraio 2010;
- Articolo 5 del CCNL del 03 agosto 2010;

Visti

- L'Articolo 23, Comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

*“Nelle more di quanto previsto dal Comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° Gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'Articolo 1, Comma 2, del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.***

A decorrere dalla predetta data l'Articolo 1, Comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

Per gli Enti Locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”;

- L'Articolo 23, Comma 3 del D. Lgs. n. 75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

“Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal Comma 2, le Regioni e gli Enti Locali, con esclusione degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l’attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;

- L’Articolo 40 bis, Comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 il quale 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 è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal Collegio Sindacale, dagli Uffici Centrali di Bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.
Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all’Articolo 40, Comma 3-quinquies, sesto periodo”;*
- L’Articolo 5, Comma 3 del CCNL 23 dicembre 1999 recante la seguente disciplina:
*“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi per il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile istituiti ai sensi dell’Articolo 2 del D. Lgs. n. 286/1999.
A tal fine, l’ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria.
Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l’organo di governo dell’Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;*
- L’Articolo 26, Comma 1 del CCNL 23 dicembre 1999 che disciplina le modalità per la costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;
- L’Articolo 27 in cui è previsto, tra l’altro, che gli Enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
- L’Articolo 28 in cui è previsto, tra l’altro, che al fine di sviluppare, all’interno degli Enti, l’orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli Enti, delle risorse complessive di cui all’Articolo 26 e comunque in misura non inferiore al 15%;

Richiamato il principio contabile applicato di cui all’Allegato n. 4/2 al D. Lgs. n. 118/2011, in particolare il paragrafo 5.2);

Esaminata la documentazione di cui ai punti a), b), c) e d);

Preso atto della quantificazione del “Fondo”, come definita nella Relazione Tecnica allegata alla richiesta del 11 dicembre 2020 a firma del Segretario, come di seguito esposto:

- L’ammontare complessivo delle risorse decentrate per l’anno 2020 come quantificate nella Relazione Tecnica allegata alla richiesta del 11 dicembre 2020, risulta pari a

- ✓ Che il fondo così come costituito rientra entro i limiti del corrispondente importo per l'esercizio Finanziario 2016;
- ✓ Che le somme destinate alla retribuzione di risultato sono in misura non inferiore a quella prevista dall'art.28 del CCNL del 23/12/1999.

Raccomanda:

- ✓ Di adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti dall'Articolo 40-bis, Comma 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e di dare massima trasparenza, alle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance e degli atti connessi alla contrattazione decentrata integrativa attraverso la pubblicazione della documentazione in Amministrazione Trasparente in apposita sezione dedicata del sito Web dell'Ente.

**Il Collegio dei Revisori dei Conti*

Dott. Luigi Colomba

Dott.ssa Lina Rosanna Perrone

Dott. Gianfranco Trombetta

*Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art. 20 e 21 D.lgs. 82/2005.