

Relazione illustrativa all'Integrazione al contratto integrativo giuridico 2023-2025 n. 3/2023 e contratto decentrato integrativo economico anno 2025 - Destinazione del Fondo 2025

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione del Contratto integrativo decentrato: 29.8.2025; sottoscrizione definitiva in data 30.9.2025, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 18.9.2025 e alla deliberazione di G.C. n. 419 del 24.9.2025 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Periodo temporale di validità: anno 2025

Composizione della delegazione trattante:

- Parte pubblica: Direttore Generale, nella persona della dott. Lorenzo Minganti; Dirigente responsabile del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali, nella persona della dott.ssa Lorena Leonardi; Funzionario responsabile dell'Ufficio Stipendi e previdenza, nella persona del dott. Andrea Lugli (deliberazione di G.C. n. 128 del 26.3.2024)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali
- Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP

Soggetti destinatari: i dipendenti del Comune di Modena

Materie trattate dal contratto:

Gli oggetti trattati dalle parti A e B del presente contratto sono:

A) INTEGRAZIONE AL CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025

Integrazione del contratto integrativo giuridico 2023-2025 di cui all'accordo n. 3/2023, relativamente ai punti:

- Progressioni economiche all'interno delle aree
- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa

- Indennità per specifiche responsabilità
- Indennità di condizioni di lavoro

B) CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2025

- Premi correlati alla performance individuale e organizzativa
- Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art 43 della legge 449\1997
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL 16.11.2022)
- Incentivi destinati agli Operatori del Corpo di Polizia Locale (Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada e Indennità di funzione)
- Progressioni economiche all'interno delle aree – Differenziali stipendiali
- Compensazioni e coefficienti di assorbimento per compensi derivanti da specifiche norme di legge (art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL 16.11.2022)
- risorse rimanenti

Nel contratto si dà atto inoltre della conferma dell'accordo vigente per la corresponsione delle procuratorie, degli incentivi per la gestione delle entrate e dei compensi ISTAT agli incaricati delle rilevazioni statistiche nell'ambito del censimento della popolazione.

Si dà atto infine del calendario dei pagamenti.

Intervento dell'organo di controllo interno: la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data 18.9.2025, v. allegato 1 (Parere Revisori)

Altri adempimenti procedurali

- Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” è disciplinato dal Titolo 6 del vigente Regolamento di organizzazione. Il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che, per quanto riguarda la definizione di obiettivi ed attività, è integrato come “sottosezione Performance” nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO 2025-2027 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 5.3.2025 e successivamente riapprovato a seguito di aggiornamenti alla sezione 2 (deliberazione n. 174/2025) e alla sezione 3 (deliberazione n. 317/2025). A consuntivo, la Relazione sulla Performance verrà verificata dal Nucleo di valutazione.

- 2) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2025-2027 è integrato come “Sottosezione Anticorruzione” nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 5.3.2025.

Modulo 2: illustrazione dell'articolato del contratto

1) Illustrazione delle disposizioni del contratto integrativo

A) INTEGRAZIONE AL CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025

Richiamato il contratto integrativo giuridico 2023-2025 e valutata la necessità di modificarne alcune previsioni, si concorda di integrare il suddetto contratto relativamente ai punti:

- Progressioni economiche all'interno delle aree: per l'anno 2025 viene consentito il superamento dell'importo stabilito di 180.000 nel limite massimo del 10%. In caso di incrementi superiori al 10% si prevede di rideterminare per tutte le aree la percentuale dei dipendenti a cui attribuire il differenziale, nel rispetto del limite delle risorse stanziate;
- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa: si definisce di equiparare a presenza i giorni di assenza dovuti ad astensione obbligatoria (congedo) di maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, così che rientrino nel conteggio dei 60 giorni netti di servizio necessari per l'attribuzione dei premi individuali;
- Indennità per specifiche responsabilità: si inserisce una precisazione riferita alla tipologia “Responsabilità derivanti dal presidio di progetti complessi in ambito culturale, sociale ed educativo” che, per l'ambito educativo, si riferisce esclusivamente alla figura del coordinatore pedagogico;
- Indennità di condizioni di lavoro: si integra il punto con una tabella riferita al solo anno 2025, in cui risultano modificati, rispetto alla precedente formulazione, questi punti:
 - indennità per A.d.B. che operano nelle strutture protette: l'importo giornaliero per la voce "Comma 2 lett. c): disponibilità a rientri fuori turno per copertura emergenze dovute ad assenze impreviste" aumenta a euro 2
 - indennità per gli operatori tecnici, per l'attivazione dei servizi, oltre agli operatori appartenenti all'area degli Istruttori, si inseriscono gli operatori dell'area dei Funzionari ed EQ e l'importo giornaliero rifettito al Comma 2 lettera c) aumenta a euro 2 e si definisce che verrà riconosciuta solo in caso di effettuazione di almeno 1 turno di reperibilità nell'arco dell'anno di programmazione;
 - indennità per Insegnanti di scuola d'infanzia e per Educatori d'infanzia: si specifica che sono riconosciute al personale inquadrato nei profili di Istruttore educativo e di Istruttore direttivo educativo

B) CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2025

Nelle premesse della parte relativa all'accordo economico sulle destinazione del Fondo 2025, vengono richiamate le deliberazioni di Giunta Comunale con cui sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione e la destinazione del Fondo 2025, indicando le risorse facoltative da destinare alla parte variabile e a quella stabile del Fondo (secondo quanto previsto dai CCNL vigenti e dal D.L. 25/2025) e si prende atto:

- dell'ammontare del Fondo complessivo da destinare alla contrattazione integrativa dell'anno 2025, pari ad euro 8.993.063,46 (determinazione dirigenziale n. 2082/2025), comprensivo delle risorse che non incidono sul limite di cui alle norme di legge vigenti;
- delle destinazioni non disponibili per la contrattazione, già indicate nel modulo II sez. I della relazione tecnico-finanziaria, per un totale di euro 4.554.393,82 per le destinazioni di parte fissa già previste per effetto di disposizioni del CCNL o di precedenti accordi, a cui si sommano:
 - euro 140.000 per le indennità condizioni di lavoro riconosciute sulla base dei criteri definiti al punto 16 dell'accordo 3/2023, come integrato dall'accordo n. 1/2024 nonché dalla parte A) dell'accordo in esame
 - euro 167.645,68 per indennità di servizio esterno, riconosciuta al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti al punto 18 dell'accordo n. 3/2023.

Le disposizioni del contratto integrativo sono, quindi, riferite alla destinazione della residua

a) Premi correlati alla performance:

Performance individuale: i premi (per un totale di euro 2.835.900, comprensivi di un accantonamento di euro 5.000 per eventuali ricorsi) sono destinati a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e ad una parte dei dipendenti con contratto di lavoro flessibile, sulla base dei requisiti indicati al punto 6 dell'accordo n. 3/2023. I premi vengono infatti corrisposti a seguito dell'attuazione del processo di valutazione della performance individuale, come previsto dal dlgs 150/2009, e gli importi sono correlati da un lato ai parametri contrattuali, dall'altro al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione: il premio base è ottenibile a partire da un punteggio minimo di 70 e viene incrementato in scaglioni progressivi all'aumentare del punteggio conseguito, fino al valore più elevato, corrisponde al premio base incrementato del 40%, ottenibile con un punteggio tra 110 e 120. Sulla base della metodologia prevista dal sistema di valutazione, il punteggio da 110 a 120 può essere assegnato solo al 40% dei dipendenti di ogni settore.

Performance organizzativa: come definito al punto 6 dell'accordo n. 3/2023, l'erogazione del premio (per un totale di euro 315.100) avverrà nei confronti degli stessi dipendenti del punto precedente, in relazione all'esito della valutazione della performance dell'ente; la distribuzione sarà effettuata in relazione al fattore di correlazione contrattuale del personale in rapporto alle date di assunzione e cessazione eventualmente avvenute in corso d'anno.

b) Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art 43 della legge 449\1997

Come definito al punto 8 dell'accordo n. 3/2023, tali incentivi sono correlati alla valutazione delle prestazioni (essendo riconosciuti solo a fronte del raggiungimento di una valutazione minima pari a 80 punti) e al fattore contrattuale della categoria giuridica di appartenenza. La quota destinata è pari ad euro 20.000.

c) Indennità per specifiche responsabilità (art.84 del CCNL 16.11.2022)

Le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dal dirigente responsabile al personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari (non incaricati di elevata qualificazione), saranno compensate sulla base dei criteri e delle modalità definiti al punto 15 dell'accordo n. 3/2023, integrato dall'accordo in esame.

Vengono definiti gli importi per le diverse tipologie di specifica responsabilità, prevedendo per ogni importo un incremento del 30% rispetto a quanto concordato nell'accordo n. 1/2024 (decentrato economico 2024) in rapporto alla valutazione della complessità e delle responsabilità, per una somma complessiva destinata a tale voce pari ad euro 310.000.

d) Incentivi destinati agli Operatori del Corpo di Polizia Locale

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada: come previsto al punto 17 dell'accordo n. 3/2023, al personale della Polizia Locale viene destinata una quota di risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada (definita per il 2025, con deliberazione di Giunta Comunale n. 19/2025, pari ad euro 500.000) per il finanziamento degli istituti contrattuali quali la reperibilità, l'indennità di turno, l'indennità di servizio esterno e l'indennità di funzione, nonché dello specifico progetto di miglioramento (per un importo di euro 80.000).

Indennità di funzione: l'indennità di funzione al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Comandante, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità, connesse al grado rivestito, verrà distribuita sulla base dei criteri e delle modalità definiti al punto 19 dell'accordo n. 3/2023, applicando coefficienti correlati al tipo di responsabilità e al grado rivestito, per un importo complessivo pari indicativamente ad euro 165.000.

e) Progressioni economiche all'interno delle aree – Differenziali stipendiali

Alle progressioni con decorrenza economica 1.1.2025, attuate secondo i criteri definiti dall'accordo n. 3/2023 come integrato dall'accordo n. 1/2024 e dall'accordo in esame, viene destinato un importo complessivo stimato in euro 180.000.

Si conferma infine che il differenziale verrà riconosciuto solo a condizione che, nell'anno della progressione economica, il dipendente non sia stato dichiarato inidoneo permanente alla mansione, anche senza che sia intervenuta una modifica del profilo professionale.

f) Compensazioni – Coefficienti di assorbimento: si definisce di applicare le aliquote per scaglione definite ai punti 4b e 6 dell'accordo n. 3/2023, come coefficienti di assorbimento della performance e del premio di risultato degli incaricati di elevata qualificazione, nel caso in cui vengano corrisposti altri istituti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Si precisa inoltre che si applica il principio di cassa relativamente all'applicazione delle compensazioni-coefficienti di assorbimento, mentre si utilizza il principio di competenza rispetto all'individuazione dei limiti di pagamento per i seguenti incentivi:

- incentivi per funzioni tecniche
- procuratorie compensate
- incentivi per la gestione delle entrate

Nel contratto viene inoltre precisato che gli importi dei compensi derivanti da specifiche norme di legge saranno verificati in sede di Rendiconto 2025, sulla base:

- degli effettivi incassi che saranno attestati, relativamente agli incentivi Entrate Comunali, Procuratorie per cause vinte e incentivi correlati ai servizi resi conto terzi
- sulla base degli effettivi impegni assunti, relativamente agli incentivi per Funzioni Tecniche.

g) Risorse rimanenti: si definisce che le risorse rimanenti dalla distribuzione al personale delle sopra elencate voci del salario accessorio e unitamente ai risparmi derivanti dal pagamento di eventuali ricorsi, saranno destinate al Fondo 2026.

L'accordo riporta inoltre la previsione di incrementare una tantum, tenuto conto di quanto indicato dalla Giunta ai sensi dell'art. 17 c. 6 del CCNL 16.11.2022, le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di elevata qualificazione di euro 59.000, a valere sul Fondo 2025, per rendere il premio di risultato in linea con gli aumenti previsti a favore del comparto rispetto alla performance.

Nell'accordo si definisce altresì il seguente calendario dei pagamenti:

- indicativamente entro l'anno 2025 e comunque non oltre marzo 2026: pagamento delle progressioni economiche all'interno delle aree aventi decorrenza 01.01.2025
- luglio 2026: liquidazione delle restanti voci previste nell'accordo non liquidate su base mensile e del premio di risultato degli incaricati di elevata qualificazione, non gravante sul Fondo 2025

Si definisce infine di coinvolgere i settori che hanno in carico personale in somministrazione, per l'attuazione del percorso di pagamento secondo i parametri definiti nell'accordo n. 3/2023, sulla base dei tempi di pagamento definiti dai rispettivi operatori economici.

Nella parte finale dell'accordo si dà atto che:

- il pagamento delle procuratorie avviene sulla base dell'accordo n. 2a/2023 "Accordo sul Regolamento per la disciplina dei compensi professionali ("procuratorie") spettanti agli avvocati dell'Avvocatura Civica del Comune di Modena";
- i compensi per le rilevazioni effettuate per conto dell'ISTAT per il "Censimento permanente della popolazione"-Anno 2025 verranno corrisposti ad ogni singolo dipendente incaricato sulla base dei criteri definiti nel disciplinare (di cui alla Determinazione n. 2351/2023, integrata con determinazione n. 571/2025);

- il pagamento degli incentivi per la gestione delle entrate avviene sulla base dell'accordo n. 9/2023, dando atto che verrà operato un accantonamento di euro 5.000 per fare fronte ad eventuali ridistribuzioni di risorse a seguito di errori materiali e/o dell'accoglimento di ricorsi

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa:

La somma di euro 3.906.000 viene così ripartita:

- premi correlati alla performance: 3.151.000 euro
- trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi: 20.000
- indennità per specifiche responsabilità: 310.000
- incentivi destinati agli operatori del Corpo di Polizia locale: 245.000
- progressioni economiche all'interno delle aree: 180.000

Le risorse rimanenti saranno destinate al Fondo 2026.

3) Effetti abrogativi impliciti:

- la parte relativa all'integrazione/modifica al contratto decentrato giuridico ha valenza per l'anno 2025, unico restante di vigenza del contratto;
- il contratto economico 2025 ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme del fondo 2025. Non contiene quindi effetti abrogativi anche impliciti del decentrato economico 2024 o dei precedenti.

4) Attestazione della coerenza con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa: per l'anno 2025 verrà applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Comune di Modena approvato con Delibera di Giunta n. 517 del 29.09.2020, integrato con Delibera di Giunta n. 710/2023.

In sintesi, la metodologia in vigore prevede per il personale una valutazione della prestazione individuale articolata, ai sensi del D.lgs 150/2009 in tre aree: il raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali, il contributo individuale dato alla performance della unità organizzativa di appartenenza, le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi, questi ultimi articolati in più voci.

Il dirigente valutatore procede annualmente alla compilazione delle schede individuali di valutazione, associando ad ogni giudizio un punteggio.

Gli incentivi corrisposti sono differenziati in quanto correlati alla fascia di punteggio raggiunto da ogni operatore, e solo il 40% dei dipendenti può essere posto nella fascia più alta.

Tale metodologia è già stata utilizzata per la corresponsione degli incentivi 2024 ed è pubblicata, unitamente ai risultati delle valutazioni degli anni dal 2013 al 2024 sul sito istituzionale del Comune, alla sezione “Amministrazione Trasparente”.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'integrazione al contratto integrativo: tutti gli incentivi, compresi quelli per servizi resi a conto terzi (ex art. 43 della legge 449/1997), sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nel PEG e nel Piano delle attività dei settori riferiti all'anno 2025 (Piano della Performance, confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione); tali strumenti programmatici contengono quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo 1 della presente relazione).

I documenti sopra citati sono pubblicati annualmente sul sito istituzionale del Comune, alla sezione “Amministrazione Trasparente”.



Comune di Modena

Collegio dei revisori

Verbale n. 51/2025

Verbale n. 51 del 18.09.2025

Oggetto: esame e certificazione in merito all’ “Integrazione al contratto integrativo giuridico 2023-2025 n. 3/2023 e contratto decentrato integrativo economico anno 2025 - Destinazione del Fondo 2025”

In data 18.09.2025 il Collegio dei revisori del Comune di Modena, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13/2024 del 14 marzo 2024 e con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5/2025 del 3 febbraio 2025, si è riunito a mezzo di ausili informatici, in audio video conferenza dalle rispettive sedi, nelle persone di:

- De Giacomi Dott.ssa Barbara – Presidente, presente
- Castagnoli Dott.ssa Ester – Membro, presente
- Rinaldini Dott. Roberto – Membro, presente

per esaminare l’ipotesi di accordo di cui in oggetto avente titolo “Integrazione al contratto integrativo giuridico 2023-2025 n. 3/2023 e contratto decentrato integrativo economico anno 2025 - Destinazione del Fondo 2025” e per rilasciare i relativi pareri e certificazioni.

Per quanto attiene al sistema audio-video i presenti rilevano che:

- Il sistema di video-audio conferenza utilizzato consente di accertare inequivocabilmente l’identità e la legittimazione degli intervenuti e di regolare lo svolgimento dell’adunanza;
- Il sistema consente di percepire adeguatamente gli eventi di verbalizzazione e di partecipare in tempo reale alla discussione, nonché di visionare, ricevere e trasmettere documenti.

Il Collegio

Premesso che:

- in data 08.09.2025 l’Ente ha trasmesso, ai sensi degli artt. 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, l’ipotesi di contratto di cui in oggetto, corredata della Relazione illustrativa e dalla Relazione tecnico-finanziaria;

Visti:

- il testo dell’ipotesi di accordo relativo alla modifica della parte normativa ed ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l’anno 2025 per il personale non dirigente dell’Ente, sottoscritto in sede di Delegazione Trattante il 29.08.2025;
- la relazione illustrativa, redatta a supporto dell’analisi del testo dell’accordo, sottoscritta in data 08.09.2025;
- la relazione tecnico-finanziaria sottoscritta in data 08.09.2025;
- la determinazione dirigenziale n. 2082/2025 del 22.08.2025 avente ad oggetto “Costituzione del fondo per l’anno 2025 di cui all’art. 79 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 180/2025 del 14.05.2025 avente ad oggetto: “Indirizzi per la costituzione del fondo per l’anno 2025 di cui all’art. 79 del Contratto collettivo nazionale dei Lavoro del comparto funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 306/2025 del 15.07.2025 avente ad oggetto: “Indirizzi per la costituzione del fondo per l’anno 2025 di cui all’art. 79 del Contratto collettivo nazionale dei Lavoro del comparto funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022”;

Considerato che:

- l’art. 40 – bis, comma 1 del D. Lgs n. 165/2001 stabilisce che il Collegio dei Revisori effettui 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 ingeribili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- l’articolo 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001, dispone la nullità delle clausole nel caso di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o nel caso in cui comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- l’art. 8, comma 7 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 stabilisce che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori;

Esaminati i suddetti atti e dato atto che dagli stessi si evince in particolare:

- che le risorse decentrate anno 2025 per il personale non dirigente e non titolare di incarico di elevata qualificazione sono state quantificate e costituite in complessivi € 8.934.063,46, nel rispetto dei disposti contrattuali vigenti, sia per la parte stabile che per la parte variabile;
- il rispetto degli obblighi di legge, che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria;
- il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa con risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Visti il Bilancio dell’esercizio finanziario 2025 ed il Rendiconto per l’esercizio 2024, definitivamente approvati;

Accertato che la spesa è impegnata nel Bilancio 2025, e che sono rispettati i limiti per le spese di personale ex articolo 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

esprime

parere favorevole in merito all’ipotesi di accordo “Integrazione al contratto integrativo giuridico

2023-2025 n. 3/2023 e contratto decentrato integrativo economico anno 2025 - Destinazione del Fondo 2025” per il personale dipendente non dirigente del Comune di Modena;

certifica

1. la compatibilità legislativa e contrattuale dell’ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo giuridico del personale non dirigente del Comune di Modena dal 1° gennaio 2025;
2. che gli oneri e le clausole derivanti dall’ipotesi di accordo annuale economico relativo alle risorse decentrate anno 2025 per il personale non dirigente sono compatibili con i vincoli posti dal bilancio dell’Ente per l’esercizio 2025, come da relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria citate;
3. che l’ipotesi di accordo, nel suo complesso, risulta compatibile con i vincoli derivanti dall’applicazione delle norme di legge e di contratto vigenti.

Il Collegio dei Revisori

Dott.ssa Barbara De Giacomi

Dott.ssa Ester Castagnoli

Dott. Roberto Rinaldini

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell’art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.)