

# Amministrazione Provinciale di Terni



Contratto Collettivo Integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022, approvazione dei criteri generali per per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per gli anni 2022 e 2023 e destinazione delle risorse per la progressione orizzontale 2022.

## Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazione relativa agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		24/11/2022 sottoscrizione pre-intesa
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica</b> Presidente _ <b>Dott.ssa Stefania Finocchio</b> – <i>Dirigente Risorse Umane, finanziarie e Patrimoniali</i></p> <p><b>Parte Sindacale</b> <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CGIL-F.P., CISL-F.P.S., UIL-F.P.L., CSA e RSU dell'Ente.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale del comparto Regioni e Autonomie Locali dipendente dell'Amministrazione Provinciale di Terni
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Composizione, ripartizione e gestione del fondo risorse decentrate anno 2022 utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022 e definizione dei criteri generali per per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per gli anni 2022 e 2023 e destinazione risorse progressione orizzontale 2022.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è stata presentata all'organo di controllo per la certificazione.</p> <p>Il parere dell'organo di controllo interno verrà allegato alla presente relazione</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con Delibere del Presidente n. 59 del 04/07/2022 e n.86 del 26/09/2022
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? E' stato approvato con Delibera del Presidente n. 38 del 21/04/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione ha assolto agli obblighi di pubblicazione, ora previsti dal D.Lgs. 33/2013.
		<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>La relazione della performance 2022 sarà validata alla fine del processo di misurazione e valutazione anno 2022 che si svolgerà dopo il 31.12.2022.</p>

## Eventuali osservazioni

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

#### Oggetto del contratto:

L'Amministrazione, nella riunione del 24/11/2022, ha presentato la proposta di stralcio del contratto collettivo integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022 e approvazione dei criteri generali per per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per gli anni 2022 e 2023 e destinazione delle risorse per la progressione orizzontale 2022, nella stessa riunione è stata sottoscritta la pre-intesa con la parte sindacale. (Si allegno alla Relazione le due pre-intese sottoscritte)

La delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale (presenti R.S.U., CGIL-FP, CISL-FP – UIL FP e CSA) hanno rinviato la firma definitiva del CCI ad una successiva riunione che l'amministrazione fisserà.

Segue Stralcio CCI sui criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'art.16 comma 2, del CCNL del 21/05/2018 per gli anni 2022-2023, nelle more dell'entrata in vigore, secondo quanto disposto dall'art.13 cdel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, del nuovo ordinamento professionale di cui al Titolo III.

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi verranno utilizzati nell'anno successivo per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti al comma 2. dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

3.Le progressioni economiche sono attribuite sulla base di criteri selettivi e premiano i dipendenti sulla base degli esiti della prestazione lavorativa e sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, annualmente determinata in sede di contrattazione decentrata e individuata nella soglia massima dall'Ente.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non inferiore al 35% e non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ogni categoria, arrotondato all'unità per frazioni dallo 0,5 in poi.

5.In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche.

Criteri per la selezione delle progressioni nella categoria

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del vigente CCNL del 21.05.2018 e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

Requisito periodo minimo di anzianità

1. Sono ammessi a partecipare alla procedura di selezione per le progressioni orizzontali i dipendenti in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, ivi compresi quelli in posizione di comando o distacco, al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente. I dipendenti devono avere maturato una anzianità di servizio a tempo indeterminato di 24 mesi nella posizione di progressione economica immediatamente precedente. Per determinare l'anzianità si calcolano anche i periodi maturati a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni in caso di trasferimento in mobilità e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente nella stessa categoria e nello stesso profilo.

2.Non sono ammessi alla selezione:

- i dipendenti per i quali siano intervenute modifiche di categoria durante l'anno oggetto di valutazione;
- i dipendenti che, a seguito di selezione verticale o di concorso pubblico o progressione orizzontale, non abbiano maturato 24 mesi di effettivo servizio nella nuova categoria o posizione economica;
- i dipendenti assenti, nel corso dell'anno di valutazione, per periodi superiori a 9 (nove) mesi per qualsiasi causa, ad eccezione di quelle rientranti nelle fattispecie salvaguardate dalle leggi e dai contratti di lavoro.
- Valutazione negativa e procedimenti disciplinari superiori alla censura.

Criteri di valutazione

1.Il principale criterio su cui si fonda la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto della esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite.

La valutazione verrà effettuata utilizzando la scheda "REPORT DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI RUOLO: "PROFESSIONALE E COLLABORATORE" – PUNTO 4.(valutazione obiettivi X valutazione apporto

individuale X coefficiente )LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE , di cui al sistema di valutazione vigente nell'Ente, approvato con Delibera del Presidente. n. 87 del 28.09.2022,  
 Ai fini dell'attribuzione del punteggio si terrà conto della media della valutazione positiva triennio precedente. Nel caso di assenza della valutazione in uno di tali anni (3) si fa riferimento a quella dell'anno precedente.  
 L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.  
 2. In caso di parità di punteggio conseguito nella valutazione, si applicheranno i seguenti criteri di precedenza:  
 a. anzianità di permanenza nella posizione economica all'interno della categoria  
 b. anzianità di servizio nella categoria (A – B- C- D)  
 c. anzianità di servizio complessivo presso la Provincia di Terni, sommando eventuali servizi prestati presso altre pubbliche amministrazioni.

### 3. Procedimento

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo integrativo decentrato con il quale vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. competente in materia di personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni e provvede a portare l'informazione a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con pubblicazione sul sito e avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata da parte del Dirigente competente la scheda di cui sopra; Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio o inserisce le proprie le proprie osservazioni nella parte riservata al valutato.

I dirigenti trasmettono al dirigente/responsabile P.O. Servizio Personale ed Organizzazione i punteggi attribuiti.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, viene definita una graduatoria provvisoria e pubblicata sul sito dell'Ente.

Per ogni valutazione è ammesso, entro 5 giorni dalla pubblicazione della graduatoria di cui al precedente punto, il ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali. Il Servizio Personale ed Organizzazione inoltrerà lo stesso al Dirigente competente. Il ricorso verrà preso in esame entro 10 giorni dalla presentazione.

Trascorso tali termini verrà approvata e pubblicata sul sito dell'Ente la graduatoria definitiva.

## **Stralcio CCI sulla Ripartizione Risorse decentrate Anno 2022 e individuazione risorse da attribuire alla Progressione orizzontale 2022 al 50% dei degli aventi diritto.**

VOCI DI UTILIZZO	Criteri di ripartizione
Art. 68, comma 1 CCNL 2016-2018 Progressioni economiche orizzontali € 340.000,00	Le parti hanno indicato le risorse necessarie a coprire la spesa per le progressioni economiche già attribuite comprensive degli aumenti nuovo contratto CCNL 21/05/2018.
Art. 68, comma 1 CCNL 21/05/2018 Indennità di comparto (Art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.1.2004 ) € . 62.000,00	Sono state indicate le risorse necessarie a coprire la spesa per la corresponsione dell'indennità di comparto al personale in servizio nell'anno.
Art. 68, comma 1 CCNL 21/05/2018 Indennità ex-VIII qualifica funzionale (art. 17, comma 3 – indennità ex VIII q.f.) € . 0	I dipendenti della ex ottava qualifica che ne beneficiava alla data di stipula del CCNL del 31.3.99 percepiscono l'indennità di posizione prevista per le P.O.
Art. 68, comma 2, lett.c) d) e f) CCNL 21/05/2018 . Indennità condizioni di lavoro e art. Indennità di servizio esterno. (Art. 70-bis e art.56-quinquies CCNL 2016-2018) € 143.000,00	L'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro e Indennità di servizio esterno è regolata dal CID sottoscritto 20/2/2019.
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/05/2018 € 166.369,32	Performance organizzativa € 49.910,80 Performance individuale € 116.458,52 Percentuale maggiorazione art.69 comma 3 del CCNL 21/05/2019 CCI sottoscritto in data 23/12/2019

Art. 68, comma 2, lett e) CCNL 21/05/2018 Compensi per specifiche responsabilità € 52.000,00	L'attribuzione del compenso specifiche responsabilità è regolata daL CID sottoscritto in data 25/09/2017
Art.56-sexties Indennità di Funzione € 4.500,00	L'attribuzione del compenso indennità di funzione è regolata daL CID sottoscritto in data 25/09/2017
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018 Specifiche attività € 75.058,70	Incentivi previsti dal D.Lgs. 50/2016 art.113 .
Art. 68, comma 2 , let. j) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili. € 30.000,00	Le parti hanno deciso di destinare per l'anno 2022 un importo di € 30.000,00 per finanziare le Progressioni economiche, con decorrenza 01/01/2022.
<b>TOTALE € 872.928,02</b>	
CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 1, Fondo retribuzione di posizione e di risultato Posizioni Organizzative.  € 105.216,92	Delibera Presidenziale n. 1 del 02/01/2017 e Delibera Presidenziale n.47 del 22/06/2017. Importo erogato anno 2017- oltre l'incremento delle risorse in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 21/05/2018 CCI del 11/02/2021
<b>TOTALE 978.144,94</b>	

### Quantificazione delle risorse:

Il Fondo 2022 è stato costituito con D.D. n.502 del 23/11/2022 e sottoposto a certificazione dell'Organo di revisione. Il Collegio dei revisori ha espresso parere favorevole con Verbale n. 24 del 18/11/2022. Si allega alla presente relazione l'Allegato A) della D.D. n. 502 del 23/11/2022. **La determinazione del Fondo 2022 potrà essere rivista, per effetto di interventi normativi e contrattuali che determinino modifiche o variazioni nella costituzione del Fondo medesimo.**

### **INCREMENTI**

L'art.67 "Fondo risorse decentrate: costituzione "del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 dispone:

- Comma 1: "a decorrere dall'anno 2018 il "Fondo delle risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31 comma2,del CCNL 22.01.2004 relative all'anno 2017...omissis..... L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi."..... tale importo risulta pari ad € 876.966,00 (Fondo 2017 € 972.019,00 meno € 95,053,00 decurtazione Fondo PO e AP);
- comma 2, lett.a : " di un importo su base annua, pari ad Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019" pari ad € 18.866,40; detto importo è stato calcolato considerando le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 come risultante dal Conto annuale anno 2015 ( totale unità 227)
- comma 2, lett.b : " di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data; "..pari ad € 14.863,00;

- comma 2, lett.c : *“l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed dagli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;”* tale importo per l'anno 2022 è pari ad € **6.485,00**

comma 3, lett.d) il rateo degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nel anno 2021 calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, pari ad € 1.661,08;

comma 3, lett.c) l'importo degli incentivi risulta pari ad € 75.058,70 come comunicato dagli uffici competenti : CUC Servizi e Forniture e Servizio Affari Generali € 21.382,83- Servizio Viabilità ed Edilizia e CUC Lavori € 53.675,87;

L'art. 68 del CCNL 21.05.2018, recante le linee generali sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate, ha precisato quali gli istituti stabili che il fondo delle risorse stabili deve garantire prioritariamente il finanziamento secondo la vigente disciplina contrattuale, al comma 1, tra l'altro stabilisce che.... *“Sono infine rese disponibili eventuali risorse, residue di cui all'art.67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.”* Tali importi per l'anno 2021 sono pari ad € **24.720,00** come da conteggi agli atti dell'ufficio, ed andranno a finanziare gli istituti indicati al successivo comma 2, come indicato nel CID sottoscritto in data 06/12/2021;

## DECURTAZIONI

- 1) Con DGR n.713 del 25/06/2018 La Regione dell'Umbria ha disposto, tra l'altro, il trasferimento ai sensi dell'art. 49 commi 2 e 3, della L.R. n. 1 del personale provinciale di cui al comma 793 e al comma 795, dalla L. n. 205/2017, presso ARPAL Umbria con decorrenza 30 giugno 2018. Sono transitate presso l'ARPAL n. 32 delle 33 unità di personale poiché una dipendente è stata collocata a riposo in data 31/03/2018. La decurtazione per il Personale transitato all'ARPAL è stata operata tenendo conto dell' art. 67, comma 2, lett.e) del CCNL 21/05/2018 che prevede ... *“un aumento dei fondi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento funzioni, a fronte di corrispondente riduzione stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ...”*; e del parere n. 105/2018 della Corte dei conti Umbria sezione regionale di controllo per l'Umbria ..... *“ la riduzione del Fondo deve quindi riguardare tutte le componenti, nessuna esclusa, del trattamento economico cui era destinatario il personale trasferito, in misura proporzionale all'entità di quest'ultimo....”*

La riduzione per l'anno 2019 di € **128.042,00** è pari al trattamento accessorio anno 2019 cui era destinatario il personale trasferito dei Centri per l'Impiego, n.32 unità trasferite ; il taglio ha riguardato : la progressione economica ( il differenziale PEO è stato portato in diminuzione della riduzione) e l'indennità di comparto, in godimento alla data del 31/06/2018 la produttività collettiva , l'indennità specifiche responsabilità e retribuzione di posizione e risultato delle n.2 Posizioni Organizzative e dell'Alta Professionalità si è tenuto conto del 2017.

- 2) Richiamata la propria Determinazione dirigenziale n. 508 del 23/11/2020 l'ulteriore riduzione per adeguamento del limite 2016 in seguito alla riduzione del personale per passaggio di funzioni di € 18.264,43, somme extra limite anni 2017-2018 e 2019, da recuperare in 3 anni in quote costanti di € 6.088,14, come da art.4, DL n. 16 del 06/03/2014;

Le somme relative alla riduzione per effetto del recupero di € 6.088,14 (quota annua per 3 anni 2020-2021-2022) ai sensi dell'art. 4 DL 16/2014, vengono ripartite come segue:

Fondo salario accessorio personale dipendente non dirigente art.67 CCNL 21/05/20218:

Decurtazione recupero somme anni precedenti art.4 DL 16/2014 € 5.405,08

Fondo salario accessorio personale dipendente incaricato di posizione organizzativa:

Decurtazione recupero somme anni precedenti art.4 DL 16/2014 € 683,08

- 3) Riduzione per somme da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative art. 7, comma 4, lett.u) CCNL 21/05/2018 € 10.847,00 CCI 11/02/2021

## FONDO Posizioni Organizzative 2022

La determinazione delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2022 e pari ad € 105.216,92, al netto delle decurtazioni di cui sopra e per effetto dell'incremento delle risorse in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 21/05/2018 di € 10.847,00 CCI del 11/02/2021.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse per la sola parte riferita all'oggetto del contratto le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:**

Descrizione	IMPORTO
Progressioni economiche orizzontali <i>Art. 68, comma 1, –anno 2022</i> Somme necessarie per l'attribuzione delle progressioni per l'anno 2022 al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ogni categoria.	€ 30.000,00
<i>Art. 68, comma 2, lett.c) d) e f) CCNL 21/05/2018</i> . Indennità condizioni di lavoro e art. Indennità di servizio esterno. (Art. 70-bis e art.56-quinquies CCNL 2016-2018)	€143.000,00
Art. 17, comma 2, lett. c) Posizioni Organizzative	€ 105.216,92
<i>Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/05/2018</i> Performance organizzativa e individuale e maggiorazione premio individuale art.69 CCNL 21/05/2018	€ 166.369,32
Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018 Compensi per specifiche responsabilità	€ 52.000,00
Art.56 sexties Indennità di funzione	€ 4.500,00
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018 Specifiche attività	€ 75.058,70

La parte stralcio al contratto collettivo decentrato integrativo relativamente ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali non dispone in merito all'utilizzo delle risorse, ma definisce le modalità, i criteri e i requisiti per l'attribuzione delle progressioni economiche, rimanda alla ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio il finanziamento delle nuove progressioni economiche.

**C) effetti abrogativi impliciti**

Il CCI in esame stabilisce non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale precedentemente sottoscritta.

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

Le previsioni contenute nel CCI in esame sono coerenti in materia di meritocrazia e premialità in quanto, si applica il Regolamento per la valutazione del personale approvato con Delibera del Presidente n.87 del 28/09/2022

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

Il presente schema di CCI relativamente ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali è redatto nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.L.vo 150/2009 e secondo i criteri definiti dall'art.16 del CCNL 21/05/2018 nonché quanto previsto dal Regolamento per la valutazione del personale approvato con Delibera del Presidente n.87 del 28/09/2022.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base dei criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di valutazione e Misurazione della Performance, approvato con Delibera n. 87 del 28/09/2022

Il Sistema premiante - rispettoso dei principi normativi e contrattuali- assicura che le risorse vengano attribuite ( a fronte di prestazioni effettivamente rese ) solo qualora sia accertato il raggiungimento dei miglioramenti previsti e secondo criteri meritocratici.

Quanto previsto nella parte di Contratto collettivo decentrato integrativo relativamente ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ha la finalità di migliorare il funzionamento dell'organizzazione provinciale.

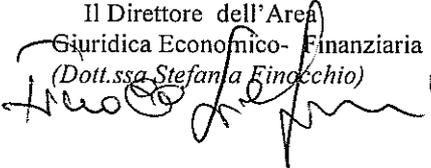
La verifica e la coerenza con gli strumenti di programmazione gestionale sarà verificata successivamente alla conclusione del ciclo delle Performance 2022.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Terni 25/11/2022

Il Direttore dell'Area  
Giuridica Economico- Finanziaria  
(Dott.ssa Stefania Finocchio)





Verbale n. 26 del 30/11/2022

PROVINCIA DI TERNI  
Collegio dei Revisori Dei Conti

**PARERE SULLA CERTIFICAZIONE ART.40, COMMA 3-SEXIES, DLGS N.165/2001 DELLE RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA-UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 - PERSONALE NON DIRIGENTE.**

I sottoscritti Fabiana Caroni, Morini Valeriano e Antonini Michele, Revisori dei Conti, nominati con delibera consiliare n. 26 del 20/09/2021;

- Ricevuta in data 25/11/2022 la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria relative al Contratto Collettivo Integrativo ai sensi dell'art.8 del CCNL 22/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022, e all'approvazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per gli anni 2022 e 2023 e la destinazione delle risorse per la progressione orizzontale 2022, nonché alla documentazione relativa alla pre-intesa per l'utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2022 - personale non dirigente e pre-intesa per la definizione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;

- Esaminati gli accordi del 24/11/2022 intercorsi tra la delegazione trattante, in rappresentanza dell'amministrazione provinciale ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, con i quali è stato concordato di ripartire, ai sensi dell'art. 68 CCNL 21.05.2018 il Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 come indicato nell'allegato A) alla Pre intesa e sono stati definiti i criteri per la progressione economica all'interno della categoria;

Richiamati:

- la determina dirigenziale n. 502 del 23/11/2022 di costituzione del fondo Risorse Decentrate;

- il precedente parere n. 24 del 23/11/2022 rilasciato da questo Collegio, con il quale è stata certificata la composizione del Fondo, la compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e di norme di legge;

Esprime parere favorevole

All'accordo di ripartizione come indicato nell'allegato A) alla pre-intesa del 24/11/2022, ai sensi dell'art. 68 CCNL 21.05.2018, del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 e all'applicazione dell'importo di € 30.000,00 ai fini delle progressioni economiche per l'anno 2022;

Certifica

La completezza ed adeguatezza delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.

Il Collegio dei Revisori

Caroni Fabiana  
Valeriano Morini  
Michele Antonini

PROVINCIA DI TERNI		
Tit	Cal	Fasc
- 1 DIC. 2022 AREA FINANZ.		
RISORSE		
Prot n	14802	

