

# Amministrazione Provinciale di Terni



COPIA per ricevuta  
 09/04/2019  
 FIRMA

Parte Stralcio del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli artt. 7- 8 del CCNL 22/05/2018, in merito ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche .

**Personale non dirigente.**

**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>	04/04/2019 sottoscrizione pre-intesa 17/06/19 sottoscrizione definitiva	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> Presidente <u>Dott.ssa Gioia Rinaldi</u> – <i>Dirigente Risorse Umane, finanziarie e Patrimoniali</i> Componenti <u>Avv. Maurizio Agrò</u> – <i>Dirigente e Vice Segretario Generale</i>  <b>Parte Sindacale</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-F.P., CISL-F.P.S., UIL-F.P.L., RSU dell'Ente.	
<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>	Ipotesi di contratto integrativo sui criteri per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente	
<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>	La presente relazione è stata presentata all'organo di controllo per la certificazione.  * il parere dei revisori espresso con verbale n. ...15.....allegato alla presente relazione.
	<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? E' stato adottato con delibera del Presidente 81 del 25/10/2018 per il 2018, per il 2019 è in corso di approvazione.
		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. 6 del 24/01/2019
		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.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della performance 2019 sarà validata alla fine del processo di misurazione e valutazione anno 2019 che si svolgerà dopo il 31.12.2019.
<b>Eventuali osservazioni</b>	-----	

**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)**

Area Finanziaria-Patrimoniale - Servizio Gestione del personale



## A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

### Oggetto del contratto:

L'Amministrazione, nella riunione del 04/04/2019, ha presentato la proposta di stralcio del contratto collettivo integrativo 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, nella stessa riunione è stata sottoscritta la pre-intesa con la parte sindacale.

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

Segue Stralcio CCID 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:

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.

### Criteria 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.

Criteria 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 8. LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE (CONOSCENZE ED ESPERIENZE), di cui al sistema di valutazione vigente nell'Ente, approvato con atto di G.P. n. 211 del 27.10.2011, opportunamente rivista, modificata ed integrata.

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. del Settore Personale 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. L'ufficio Gestione Risorse Umane 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.

#### Quantificazione delle risorse:

Il Fondo delle risorse decentrate anno 2019- Risorse stabili è stato costituito con D.D. n. 611 del 20/12/2018.

#### **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 2019 è pari ad €1.283,00 (all'importo del 2018 di € 342, 00 si aggiungono € 941,00 retribuzione di anzianità di 1 dipendente cessato in data 31/03/2018)*

#### **DECURTAZIONI**

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 ( Area Finanziaria-Patrimoniale - Servizio Gestione del personale



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.

## **FONDO Posizioni Organizzative 2019**

Nell'anno 2017 il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'area delle posizioni organizzative è stato determinato in un importo di € 95.053,00 (effettivamente erogato) di cui € 75.630,00 destinato alla retribuzione di posizione ed € 19.423,00 destinato alla retribuzione di risultato, e che, in base alla nuova disciplina introdotta dal comma 7 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, tali risorse, ancorché finanziate con oneri a carico del bilancio, sono soggette ai limiti imposti sul trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017; nell'anno 2017 è stata anche prevista la somma di € 9.982,00 per le P.O. E A.P. dei centri per L'Impiego (€ 7.882,00 Retrib. di posiz. e 2.100,00 Retr. di risultato), ma considerato il trasferimento di funzioni avvenuto con decorrenza 30/06/2018 è stata ricompresa nella decurtazione dei centri per l'impiego come sopra riportato in quanto fa parte, insieme alle altre voci del trattamento accessorio del personale trasferito, delle somme portate in aumento nel Fondo 2019 dell'ente destinatario.

### **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:**

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 CCDI 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 CCDI 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.211 del 27/10/2011

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

Il presente schema di CCDI 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.211 del 27/10/2011

### **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. 211 del 27/11/2011

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 2019.



**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Terni 09/04/2019

\*Terni 17/06/2019

Aggiornamento in seguito al verbale n. 15 del 12/04/19 Collegio dei revisori

Il Dirigente dell' Area  
Finanziaria – Patrimoniale  
(Dott.ssa Gioia RINALDI)





**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI  
DELLA PROVINCIA DI TERNI**

**Verbale n. 15**

Il giorno 12 del mese di Aprile dell'anno 2019 alle ore 10,00 presso lo studio della Dott.ssa Francesca Caproni , si riunisce il Collegio dei Revisori dei Conti nominato con delibera Consiliare n. 10 del 09/07/2018, per il rilascio del proprio parere sul :

**-Parte Stralcio del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli art. 7-8 del CCNL22/05/2018, in merito ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche .personale non dirigente**

Sono presenti Rag. Anna Maria Bernacchia – Presidente, Dott.ssa Francesca Caproni Membro effettivo, assente giustificata la dott.ssa Micaela Oliva , Membro effettivo.

Il Collegio:

**VISTA:**

la relazione Illustrativa del Dirigente Dott.ssa Rinaldi Gioia,

**VISTA:**

la relazione tecnica –finanziaria del Dirigente Dott.ssa Rinaldi Gioia

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

IL collegio dei Revisori

Anna Maria Bernacchia – Presidente



Francesca Caproni – Membro effettivo



