



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE

1° SETTORE "AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA' SOCIO-ECONOMICHE E CULTURALI"

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULLA MODIFICA DEGLI ARTT. 10 E 12 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - AREA DEI LIVELLI (Circolare MEF-RGS n.25 del 19/07/2012)- TRIENNIO 2023/2025- PARTE NORMATIVA.

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo n.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione è stata predisposta in coerenza con la Circolare in oggetto e accompagna l'ipotesi di modifica del CCDI, siglato in data 21/11/2023 - Triennio 2023/2025- Parte normativa.

Modulo 1.: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della Legge.

Data sottoscrizione	Approvato nelle sedute dell'11 e 12 novembre 2025
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha validità per il triennio 2023/2025
Composizione della DelegazioneTrattante	La delegazione trattante è composta: Per la parte pubblica dal: Presidente – Dott.ssa Anna Giunta – Segretario Generale n.q. di Dirigente ad interim del 1 Settore Componenti: Dr. Guarrera Gioacchino – Dirigente Contabile Ing. Daniela Lumera - Dirigente Tecnico
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-CISL-UIL-CSA Regioni Autonomie Locali
	Firmatari dell'ipotesi di accordo relativo alla modifica al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: Per la parte pubblica Presidente Dott.ssa Anna Giunta – Segretario Generale n.q. di Dirigente ad interim del 1 Settore Dr. Guarrera Gioacchino – Dirigente Contabile Ing. Daniela Lumera - Dirigente Tecnico Per la parte Sindacale CGIL: Aveni Antonio CISL: Salerno Gaetano UIL: Bombara Salvatore CSA: Toscano Angela RSU: Inveninato Rossella, Biondi Giovanni, Vaccaro Polo, Lo Pumo Salvatore, Magonza Carolina, Privitera Loredana, Milazzo Anna

Soggetti destinatari	Tutto il personale dei livelli dipendente dell'Ente.	
Materie trattate dal contratto integrativo (Descrizione sintetica)	L'ipotesi di modifica al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo tratta e definisce le modifiche e/o integrazioni agli Artt. 10 e 11 del predetto CCDI – parte normativa - in riferimento ai quali sono state evidenziate alcune criticità. A seguito di attività istruttoria, la delegazione di parte datoriale ha ritenuto meritevoli di accoglimento alcune delle osservazioni riguardanti i predetti articoli. La modifica del precitato CCDI, sottoscritto in data 21/11/2023, è circoscritta esclusivamente agli articoli sopra riportati.	
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno relativo alla certificazione dello stesso da allegare alla Relazione illustrativa.	La presente relazione sarà trasmessa al Collegio dei revisori dei conti del Libero Consorzio Comunale di Enna che certificherà ai sensi dell'art. 40, co. 3 sexties e 40 bis del D.Lgs n.165/2001, in ordine al controllo sulla compatibilità legislativa e contrattuale dei contenuti delle modifiche all'accordo decentrato integrativo con i vincoli di Legge e di Bilancio.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La presente relazione sarà trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna per la certificazione di competenza, in ordine al controllo sulla compatibilità legislativa e contrattuale della modifica al CCDI e successivamente il parere sarà allegato alla presente per la pubblicazione ai sensi di quanto disposto dal D.lgs n.33 del 14/03/2013. Con la Determinazione del Commissario Straordinario, con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale, n. 29 del 14/04/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025/2027, immediatamente esecutivo. Con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 31 del 18/04/2025 e ss-mm.ii., è stato approvato il P.I.A.O. 2025/2027. Si evidenzia che sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" fra gli altri, i seguenti atti: il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) assestato, il nominativo ed il curriculum del Nucleo di Valutazione, i curricula dei Dirigenti redatti in conformità al vigente modello europeo, la retribuzione dei Dirigenti, etc.

Modulo 2 - Lettere a), b), c), d), e) ed f): Illustrazione delle modifiche agli artt. 10 e 12 del CCDI – parte normativa - triennio 2023/2025

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

A seguito della sottoscrizione del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2019/2021 – nelle sedute dell'11, del 13 e del 17/10/2023 è stata approvata l'ipotesi di CCDI – parte normativa - triennio 2023/2025, definita sulla base delle direttive dal Commissario Straordinario prot.n. 17176 dell'11/08/2023, al fine di dare completa operatività agli istituti contrattuali di seguito indicati:

Art./Istituto contrattuale	MODIFICHE TESTO NORMATIVO APPROVATO	Rif. norme e CCNL vigenti
Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle Aree	E' stata condivisa la rilevanza dell'istituto contrattuale delle progressioni economiche all'interno dell'Area quale riconoscimento della crescente professionalizzazione del personale, fissando di anno in anno il numero di differenziali stipendiali entro una fascia percentuale non superiore al 50% per ciascuna area, mantenendo la sua attribuzione in modo selettivo. Per detta attribuzione e' stato stabilito quanto segue: a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In deroga alla disciplina di cui al punto a), e limitatamente all'anno 2023, possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 4 (quattro) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Sono inoltre condizioni necessarie: - l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura. <u>E' stato modificato il requisito di accesso alla procedura legato alla presenza/assenza in servizio dei dipendenti nel triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, fissato all'art. 10, comma 2, lett.a nel seguente modo:</u> <u>- non avere assenze a qualsiasi titolo superiori a 170 giornate complessive nel triennio, rapportate al tempo pieno e riproporzionate per il lavoro part time verticale. Il godimento di ferie e delle festività sopprresse di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze.</u> b) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, in base ai seguenti criteri e secondo il peso ponderato ad essi attribuito: I. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 40% II. Esperienza professionale 25% III. Titoli di studio 5% IV. Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio da graduare tenendo conto del numero, del livello medio/alto di responsabilità e di autonomia nonché della durata 15% <u>E' stato modificato il comma 2, lett. d) punto V nel seguente modo:</u> <u>V. L'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati e/o organizzati dall'Ente, da graduare tenendo conto della durata, dell'avvenuta effettuazione o meno di una prova finale certificata. La partecipazione a corsi formativi in modalita' e-Learning a-sincrona (corsi a cui e' possibile accedere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo), autorizzata dall'Ente, se svolta dal dipendente nell'orario di servizio giornaliero, dovrà essere effettuata compatibilmente con le esigenze lavorative e autorizzata dal responsabile del servizio o dal dirigente.</u> Ai fini della valutazione di tutti gli altri corsi di formazione non autorizzati e/o organizzati dall'Ente, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, gli stessi debbono essere: - Gestiti da Organismi pubblici e privati accreditati e/o qualificati; - Attestati da apposita certificazione rilasciata dai detti organismi dai quali dovrà evincersi la durata del corso di formazione e, nel caso di superamento di una prova finale, l'avvenuta effettuazione della medesima; - Coerenti alle finalità Istituzionali dell'Ente; - Graduiti in base alla durata. - Svolti al di fuori dell'orario di servizio. Detta circostanza, pena la non valutazione dei relativi attestati, dovrà essere comprovata dal dipendente in maniera certa ed inequivocabile. 15% In deroga alla disciplina di cui al superiore capoverso, limitatamente all'anno 2023, i criteri individuati nella precedente lettera b), sono così ponderati: I. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 45% II. Esperienza professionale 25% III. Titoli di studio 5% IV. Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio 20% V. L'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati o non autorizzati e/o organizzati dall'Ente 5% E' stato stabilito di attribuire, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 (sei) anni, in aggiunta al punteggio complessivo come sopra determinato, un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di detto punteggio complessivo, differenziato nella maniera di seguito indicata: - da 6 (sei) anni (e 1 giorno) sino a 7 (sette) anni: 1% - da 7 (sette) anni (e 1 giorno) sino a 8 (otto) anni: 2% - superiore a 8 (otto) anni: 3% In caso di eventuale parità tra alcuni dei partecipanti alla procedura selettiva viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio, nel caso di ulteriore parità al più anziano d'età. <u>Le superiori modifiche confluiranno nel regolamento vigente in materia, che disciplina nel dettaglio.</u>	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dal D.Lgs n.74 e n.75 2017. Art.14 del CCNL 2019/2021

Art. 12 Indennità di reperibilità	E' stato stabilito che per i servizi di protezione civile, polizia provinciale e personale tecnico della viabilità, cantonieri e capo cantonieri, individuati dall'Ente nel regolamento vigente in materia, il servizio di pronta reperibilità, e' remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. E' stato modificato il comma 2 stabilendo che <u>fermo restando il principio secondo cui ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, tenuto conto delle esigenze di servizio, il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a n. 10. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari</u>	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dal D.Lgs n.74 e n.75 2017. Art. 24 del CCNL 2016/2018
---	---	--

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato in quanto la predetta parte normativa sarà applicata alle risorse economiche che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso (1° gennaio 2023)

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

- Il Libero Consorzio Comunale di Enna, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal Dlgs n. 74/2017, ha posto in essere un percorso finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei Servizi correlando gli istituti premianti al merito e all'impegno individuale e di gruppo.
- L'erogazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale dei dipendenti del Libero Consorzio Comunale di Enna è disciplinata dai principi generali sanciti dall'art. 24 del C.C.D.I., nel rispetto dei quali è stato elaborato il vigente regolamento in materia, approvato, previa informativa ai sindacati, con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n.52 del 18/11/2020 e aggiornato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 139 del 27/12/2021;
- Il sistema incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di performance al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.
- Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale.
- Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
- L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso correlato sia alla performance organizzativa dell'ente, sia alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa.
- È previsto che il 20% del compenso complessivo di performance (quota A) sia correlato alla performance organizzativa dell'ente (di cui fino a 10 punti correlati all'andamento degli indicatori della condizione dell'ente e fino a 10 punti per la performance organizzativa ed individuale del dirigente di riferimento); il 40% del compenso complessivo di performance (quota B) alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, ed il rimanente 40% della somma (quota C) alla performance individuale attraverso la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo; il tutto secondo i criteri e le modalità stabilite dal vigente regolamento in materia, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n.52 del 18/11/2020, aggiornato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 139 del 27/12/2021, a cui si rinvia.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" e' fissato di anno in anno entro una fascia percentuale non superiore al 50% per ciascuna area ed e' finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

Detta attribuzione avverrà mediante procedura selettiva di area, previamente regolamentata, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati all'art. 10 del CCDI.

Il presente accordo risulta coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche stabilito dal Dlgs. n. 150/2009, in quanto i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura marcatamente selettiva, definita tenendo conto:

- della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
- dell'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi
- dei titoli di studio
- degli incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio,
- dell'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati e/o organizzati dall'Ente e di tutti gli altri corsi di formazione non autorizzati e/o organizzati dall'Ente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Così come evidenziato nelle superiori lettere il sistema di valutazione della performance, richiamato al precedente punto d), e' correlato con gli strumenti di programmazione gestionale dell'Ente, dai quali si desumono gli obiettivi di performance assegnati a ciascun dirigente, in coerenza con il DL n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Dalla sottoscrizione della modifica del contratto sono attesi effetti positivi sotto il profilo del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Lo scopo e' attivare una sorta di "circuito virtuoso" che consenta di ottenere vantaggi in termini di sviluppo organizzativo attraverso l'applicazione "meritocratica" dell'istituto, così da premiare i dipendenti che hanno contribuito in modo più efficace al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della qualità dell'attività amministrativa.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'Amministrazione pone particolare attenzione alla realizzazione degli obiettivi coerenti al programma politico di Governo.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicazione, ai sensi del D.Lgs n.33/2013 e ss.mm.ii., in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezioni "Amministrazione trasparente - Sez. Personale/Contrattazione Integrativa" dei seguenti documenti:

- modifica contratto decentrato integrativo 2023/2025;
- relazione illustrativa;
- certificazione dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna;

Enna, 17/11/2025

Il Segretario Generale
n.q. di Dirigente ad interim del 1 Settore
"Affari Generali, Risorse Umane, Attività Socio-Economiche e Culturali"
f.to Dott.ssa Anna Giunta



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA (GIA' PROVINCIA REGIONALE)

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 38 Data 27.11.2025	OGGETTO: Parere sulla Modifica contratto collettivo decentrato integrativo 2023 – 2025 - Area dei livelli – triennio 2023 – 2025 - parte normativa
--	--

Il giorno 27 del mese novembre dell'anno 2025, a seguito di convocazione da parte del Presidente del Collegio, in modalità call conference,

l'Organo di Revisione Economico Finanziario composto da:

Dott.ssa Enza Marchica- Presidente

Dott. Giuseppe Trunfio - Componente

Dott. Leoluca Scalisi – Componente

si è adunato per esaminare, discutere ed esprimere il relativo parere su quanto inerente all'oggetto.

Premesso che:

- l'Articolo 40-bis del D.Lgs. 165/2001 (Controlli in materia di contrattazione integrativa) impone 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";
- l'art. 40, comma 3 - sexies del D. Lgs. 165/2001, prevede che "...a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione

illustrativa ... Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis comma 1”;

- l'art. 40 bis, comma 1 dello stesso decreto stabilisce 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 dall'Organo di Revisione ...”;

Vista:

- la proposta di Determinazione Dirigenziale predisposta dal Settore I Affari generali, Risorse Umane, Attività socio-economiche e culturali in oggetto citata, trasmessa allo scrivente Collegio a mezzo Pec in data 17/11/2025 con nota prot. 21725 del 17/11/2025;
- Il verbale del 11 e 12 novembre 2025 della delegazione trattante di parte pubblica e sindacale per la parziale Modifica del C.C.D.I 2023/2025, art. 10 comma 2 lett. b) e direttiva del Presidente n. 78 del 30.10.2025
- la Relazione illustrativa sulla modifica del contratto collettivo decentrato integrativo – Area dei livelli 2023 – 2025 – parte normativa
- la Relazione tecnico-finanziaria sulla modifica sull'ipotesi di modifica del contratto collettivo decentrato integrativo – Area dei livelli 2023 – 2025 – parte normativa (circolare MEF – RGS nr. 25 del 29.07.2012)

rilevato che:

- la relazione illustrativa è stata predisposta in coerenza con la Circolare MEF – RGS nr. 25 del 29.07.2012 e fa esclusivo riferimento alla modifica della parte normativa del CCDI triennio 2023-2025 siglato il 21.11.2023
- la relazione tecnico - finanziaria riporta che:
 - la modifica degli artt. 10 e 12 del CCDI 2023/2025, approvata nelle sedute del 11 e 12 novembre 2025, tratta e definisce la parte normativa del CCDI.
 - nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa economica saranno definite le poste di destinazione del Fondo anno 2025, saranno individuati e quantificati i costi e saranno attestate le compatibilità e la sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio
 - il contenuto dei moduli I – II – III – IV non sono oggetto della presente relazione

Tutto ciò premesso, richiamato, visto ed esaminato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, comma 7, del CCNL del 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali, **lo scrivente organo di revisione**

Richiamato l'art. 239, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni che disciplina le funzioni dell'organo di revisione:

- 1) Certifica esclusivamente la compatibilità normativa della Modifica del contratto collettivo decentrato integrativo 2023 – 2025 - Area dei livelli – triennio 2023 – 2025, con le singole norme contrattuali contenute nel C.C.D.I come da Circolare MEF n. 25 del 19/07/2012.**
- 2) Rinvia la compatibilità e la sostenibilità del costo nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nel momento in cui sarà predisposta la contrattazione collettiva decentrata integrativa, così come indicato nella relazione tecnico finanziaria, che infatti non contiene i moduli specifici.**

Il presente verbale chiuso alle ore 19,00 e viene redatto in due copie di cui una trasmessa per PEC all'Ente.

L'Organo di Revisione Economico Finanzia

Dott.ssa Enza Marchica- Presidente

Dott. Giuseppe Trunfio

Dott. Leoluca Scalisi