

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE - ANNO 2019

- in data 13 dicembre dell'anno 2019, è stata sottoscritta l'ipotesi del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Giunta regionale per l'annualità 2019
- la Giunta regionale, nella seduta del 23 dicembre 2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CDI 2019.

In data 23 DIC. 2019, presso il Palazzo Li-Madou, le parti negoziali come di seguito composte:

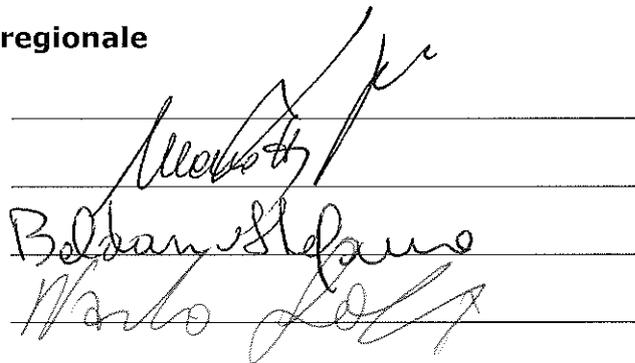
Per la delegazione trattante della Giunta regionale

Dott.ssa Deborah Giraldi

Dott. Piergiuseppe Mariotti

Dott.ssa Stefania Baldassarri

Dott. Nardo Goffi



ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

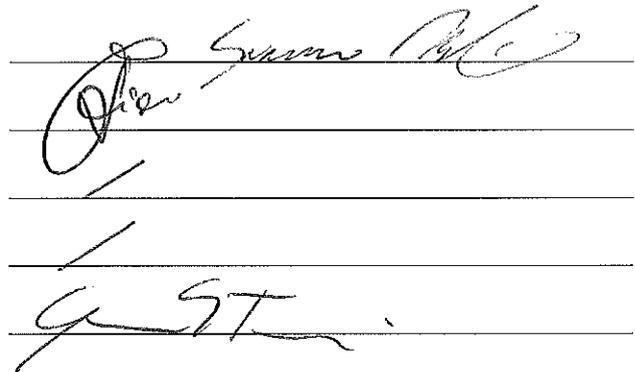
FP / CGIL

CISL / FPS

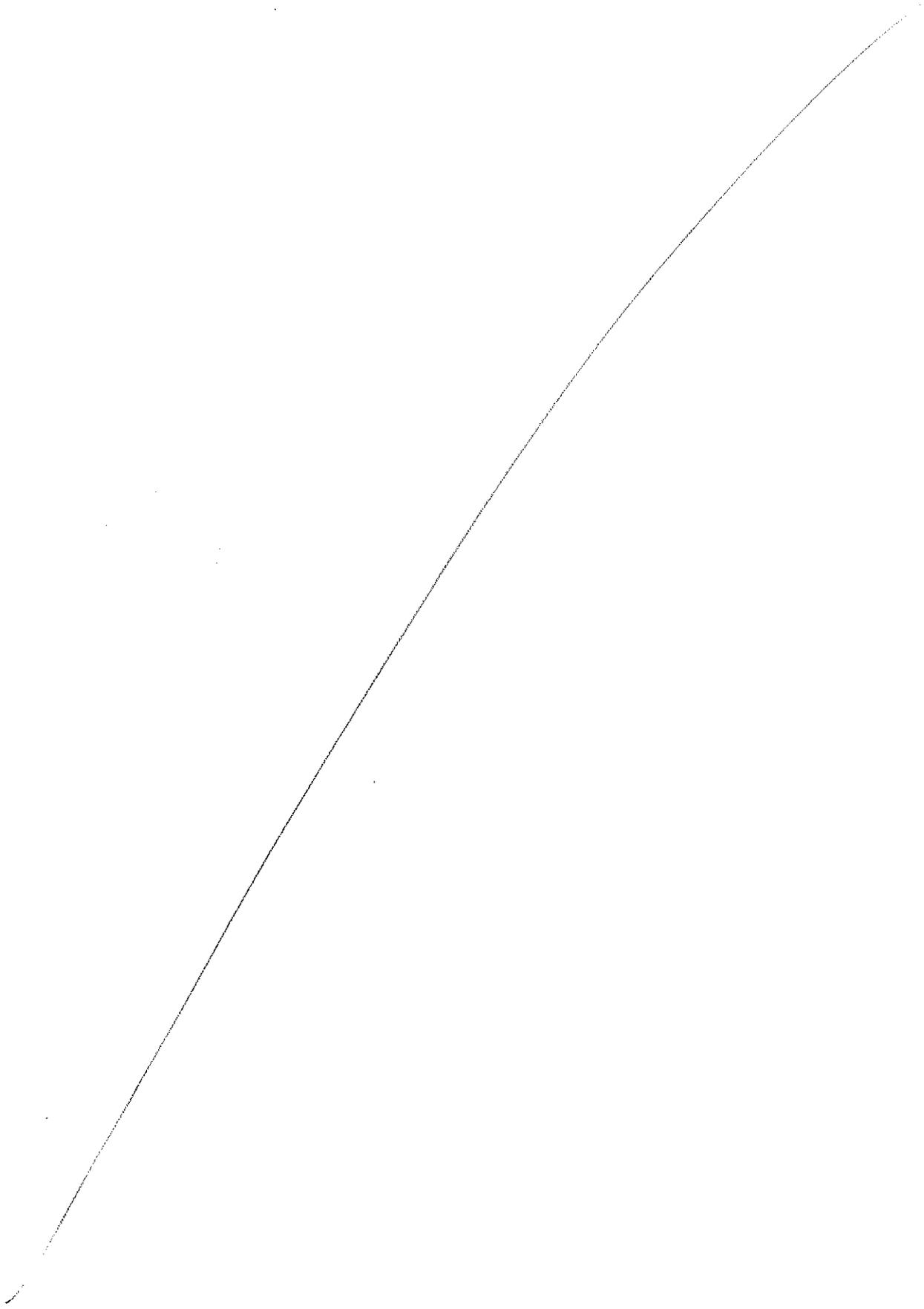
UIL / FPL

CSA

RSU



Sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Giunta regionale, relativo al Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE – PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE - ANNO 2019

PREMESSA

Le parti concordano nel confermare quanto previsto dai Contratti decentrati integrativi del personale del comparto dipendente della Giunta regionale, per gli anni 2018-2019 e 2020, stipulati in data 28 dicembre 2018, per le disposizioni normative, non integrate o modificate dal presente contratto decentrato integrativo.

**TITOLO I
DISCIPLINA ORDINAMENTALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

**ARTICOLO 1
(Risorse decentrate)**

Le risorse decentrate, di cui all'articolo 67 del CCNL 21/05/2018, sono quantificate complessivamente in Euro 11.483.519,65 per la Giunta regionale, non sono comprensive degli oneri riflessi e sono ripartite, secondo quanto individuato nel prospetto di cui all'allegato A al presente contratto di cui costituisce parte integrante.

**ARTICOLO 2
(Disciplina della performance)**

Per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione la disciplina concernente Sistema compensi incentivanti, approvata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, già allegata sub lett. B) al Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del 28/12/2012, come modificata dall'articolo 2 del medesimo contratto e dall'articolo 2, comma 3, del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del 30/12/2015.

Trovano inoltre applicazione a titolo di performance individuale gli articoli 5 e 6 del Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del 22/06/2009, nonché l'allegato C) del contratto del 28/12/2012 sopra citato, relativi alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

**ARTICOLO 3
(Posizioni organizzative – art. 13 CCDI 2018)**

Le parti nell'Intesa stipulata il 21 novembre 2019 hanno convenuto la previsione secondo la quale l'art. 13 del CCDI stipulato il 28/12/2018 viene integrato con l'aggiunta del seguente comma 8:

"In applicazione dell'accordo del 21 novembre 2019, il fondo destinato al finanziamento dell'istituto delle posizioni organizzative viene integrato di ulteriori €. 100.000,00.= a decorrere dall'anno 2020. Resta confermato quanto previsto dai commi precedenti."



ARTICOLO 4
(Differenziazione del premio individuale – art- 67 CCDI 2018)

Il presente articolo integra e specifica l'art. 67 del CCDI sottoscritto in data 28/12/2018, pertanto, viene annullato e sostituito dal seguente testo:

"Art. 67
Differenziazione del premio individuale

1. Ogni dirigente responsabile di struttura, sulla base del sistema di valutazione dell'ente, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti per la struttura. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato nei termini stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018 vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione per la differenziazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale; la media pro capite si ottiene dal rapporto tra fondo assegnato alla Posizione di Funzione e numero dei dipendenti valutati positivamente, su tale importo medio pro capite viene calcolato il 30% destinato alla differenziazione del premio individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni P.F. che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 119; a parità di punteggio prevarrà il giudizio sui seguenti fattori: carico di lavoro assunto dal dipendente, flessibilità e impegno dimostrati nello svolgimento dell'attività, come valutati dal dirigente competente;
- concorrono a determinare la somma da destinare alle finalità di differenziazione di cui al presente articolo anche gli eventuali resti derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati all'interno di ogni singola P.F..

3. Qualora al termine della liquidazione delle indennità legate alla performance, così come nel caso di qualsiasi altra indennità considerata all'articolo precedente, risultino delle somme non attribuite, i resti verranno assommati al fondo per l'anno successivo."

ARTICOLO 5
(Integrazioni e modifiche disciplina delle indennità varie
– artt. 71, 72, 73 e 74 del CCDI 2018)

Per la remunerazione delle indennità per condizioni di lavoro, indennità di disagio e maneggio valori, si applicano le disposizioni specifiche previste dal CCNL, rispettivamente articolo 68, comma 2, lettera c) e articolo 70 bis, comma 1, lettera a), b) e c) del CCNL 21/05/2018 nonché degli articoli 69, 71 e 72 del Contratto decentrato Integrativo Giunta regionale - anno 2018.

Per la remunerazione di attività per le quali spetta il riconoscimento di specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo 70 *quinquies* del CCNL 21/05/2018, individuate nelle tipologie di cui all'art. 73 del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente - anno 2018.



Le parti hanno convenuto nella nota a verbale a firma congiunta del 14 ottobre 2019, in ragione di alcune criticità emerse durante il primo anno di applicazione della nuova disciplina del CCDI 2018, di apportare delle modifiche ed integrazioni agli artt. 71, 72, 73 e 74 del Contratto Decentrato Integrativo stipulato il 28/12/2019 che risultano pertanto annullati e sostituiti nelle seguenti modalità:

“Art. 71

Modalità di pesatura delle indennità di condizioni di lavoro

Il comma 7 dell’art. 71 del CCDI 28/12/2018 è sostituito dal seguente:

“7. Le indennità di cui all’art. 72 non sono cumulabili tra loro, sono invece cumulabili con quelle di cui all’art. 73, ad eccezioni delle specifiche indennità contrassegnate ai n. 14 e 17 dello stesso art. 73, salvo quanto appresso precisato.

Lea specifiche indennità di cui ai nn. 14 e 17 resta cumulabile con l’indennità di cui all’art. 72 punto 2.h (Addetti ai servizi tecnici regionali).”

Art. 72

Indennità di disagio e maneggio valori

1. <u>Addetto al maneggio valori</u> : per valori si intendono il denaro, i valori bollati e nuove carte carburanti prepagate.			
- per valori fino a Euro 5.000,00 nessun compenso;	0		
- per valori da Euro 5.001,00 a Euro 100.000,00	1	Fascia uno	2 €
- per valori superiori a Euro 100.000,00 1.	2	Fascia uno	3 €
2. - <u>attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale di categoria B, C e D.:</u>			
2.a <u>Addetto al centralino con almeno 30 derivati</u> , individuato con atto del dirigente del Servizio, limitatamente ad un addetto per postazione. Il compenso, in presenza di più addetti, è rideterminato proporzionalmente.	Disagio tipo b.	Fascia uno	2 €
2.b. <u>Addetto ai vivai forestali dell’ASSAM</u> - in relazione alla particolare articolazione dell’orario di lavoro escluso comunque il turno, con orario di lavoro definito dal datore di lavoro in relazione allo svolgimento di particolari attività per uno o più periodi dell’anno in maniera difforme rispetto all’orario normale, con previsione di almeno 3 rientri obbligatori nell’articolazione oraria per ogni settimana.	Rischio tipo c. Disagio tipo b.	Fascia uno	3 €
2.c. <u>Addetto gli uffici relazioni con il pubblico dei centri per l’impiego</u> . Personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna particolarmente intenso, complesso e critico, individuato con atto dirigenziale, in relazione ai	Rischio tipo b. Disagio tipo d.	Fascia due	4 €

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

giorni di effettiva apertura per fasce orarie di ricevimento pari ad almeno 3 ore consecutive.			
2.d. Addetto agli I.A.T. Personale individuato con atto dirigenziale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna intenso, complesso, compresa anche la possibile diversa articolazione oraria del lavoro (serale o festivo), anche multiperiodale.	Disagio tipo c.	Fascia uno	3 €
2.e. Addetto agli uffici relazioni con il pubblico U.R.P. e U.S.R. - Personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna.	Disagio tipo b.	Fascia uno	2 €
2.f. Addetto agli sportelli informativi ai servizi all'utenza - Personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna, in relazione ai periodi di effettiva apertura al pubblico connessa a specifiche attività periodiche.	Disagio tipo b.	Fascia uno	2 €
2.g. Addetto a funzioni di segreteria della dirigenza, individuato dai dirigenti di struttura, con orario di lavoro articolato per garantire la presenza in servizio in modalità programmata e funzionale alle esigenze della struttura e soprattutto alla presenza in servizio del dirigente medesimo. -			
f.1 strutture da 1 a 50 dipendenti assegnati direttamente al dirigente della struttura.	Disagio tipo a.	Fascia uno	1 €
f.2 strutture da 51 a 100 dipendenti assegnati direttamente al dirigente della struttura.	Disagio tipo a.	Fascia uno	2 €
f.3 strutture oltre 100 dipendenti assegnati direttamente al dirigente della struttura.	Disagio tipo b.	Fascia uno	3 €
2.h. Addetto ai servizi tecnici regionali, Categorie B-C-D individuati da apposita designazione del dirigente del servizio di appartenenza per l'anno di riferimento, per lo svolgimento di verifiche, sopralluoghi, espletati in luoghi non raggiungibili con autovetture o in strutture non agibili, per il trasporto o l'utilizzo di specifiche attrezzature, se non diversamente remunerato (a titolo esemplificativo incentivi del D.Lgs 50/2016) - (cumulato con lo straordinario se effettuato fuori orario).	Rischio tipo c. Disagio tipo d.	Fascia tre	10 € (fino ad un massimo di 510 €)

"Art. 73

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Le fattispecie alle quali il dirigente dovrà fare riferimento al fine dell'attribuzione dei relativi incarichi e delle correlate indennità sono le seguenti:

- a) Responsabilità di struttura intermedia formalizzata nello schema organizzativo della struttura dirigenziale che evidenzia:

- a.1 Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2 Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) Responsabilità gestionale, che comprende:
 - b.1 Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) Responsabilità professionale, che comprende:
 - c.1 Responsabilità di processo;
 - c.2 Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c.3 Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile PO.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Sono erogate a consuntivo annuale, ad eccezione di quelle la cui attribuzione può avvenire mensilmente in relazione alla continuità della prestazione richiesta.

4. Per numero di dipendenti assegnati al servizio si considera il personale con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, nonché il personale a tempo determinato che ha lavorato nella struttura per almeno 6 mesi.

5. Le specifiche indennità di cui ai punti n. 3, Addetto alla scorta del gonfalone, e n. 9, dipendenti che svolgono accertamenti di natura ispettiva, non sono soggette a decurtazione in caso di malattia ex art. 71 della legge n.133/2008."

6. Le singole indennità sono cumulabili solo se espressamente previste.

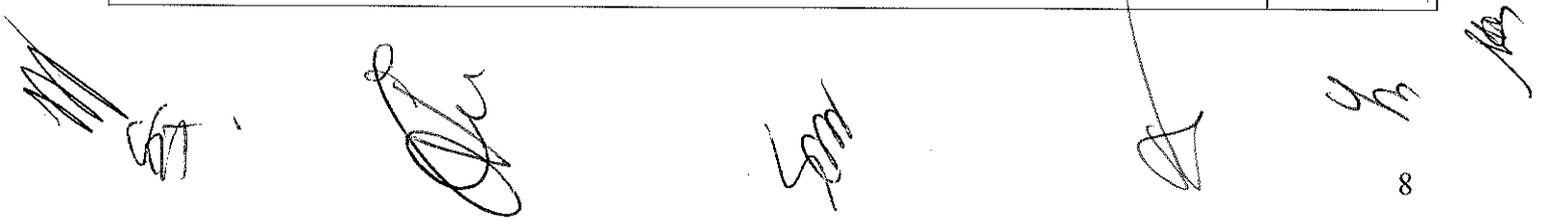
<p>1. Addetto alle emergenze - di cui all'articolo 18 comma 2 b) del decreto legislativo n. 81/2008, comprese le attività di formazione richieste, nominato con decreto del Datore di Lavoro, nei limiti delle unità richieste dalla normativa. Il presente compenso è valido per il periodo di conferimento dell'incarico ed è cumulabile con altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo, entro il massimo di € 3.000.</p>	<p>€ 360</p>
<p>2. Addetto al Servizio di prevenzione e protezione (ASPP) - di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 81/2008, nominato con decreto del Datore di lavoro ed in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 81/2008, per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 33 del medesimo decreto legislativo. Compenso proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico conferito. Il presente compenso è cumulabile con altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo, entro il massimo di € 3.000.</p>	<p>€ 600</p>
<p>3. Addetto alla scorta del gonfalone ai sensi della D.G.R. n. 1397/2008, individuato con atto del dirigente della Segreteria Generale. è cumulabile con altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo, entro il massimo di € 3.000.</p>	<p>€ 25 ad uscita</p>
<p>3 bis. Referente controllo di gestione: limitatamente ai soggetti nominati con decreto del dirigente della P.F. Sistemi informativi statistici e di controllo di gestione (n. 2 per servizio). E' cumulabile con altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo, entro il massimo di € 3.000</p>	<p>€ 400</p>
<p>4. Referente SIS: per lo svolgimento di specifiche funzioni in correlazione con il Sistar, il Sistan e/o l'Istat, individuato dai dirigenti dei Servizi regionali, dalla Segreteria generale ed dal Gabinetto del Presidente della Giunta regionale. (n. 1 per servizio salvo che per servizi superiori a 300 dipendenti). E' cumulabile con altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo, entro il massimo di € 3.000.</p>	<p>€ 350</p>
<p>5. Referente attività formativa: nominati con decreto del dirigente del Servizio Risorse Umane Organizzative e Strumentali, per l'attività di analisi del fabbisogno formativo coerente con le esigenze di sviluppo di ogni Servizio. E' cumulabile con</p>	<p>€ 300</p>

5

altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo, entro il massimo di € 3.000.	
<p>6. Referente della sicurezza dei sistemi informatici, per quanto attiene la tutela dei dati personali e sensibili nelle attività di gestione della posta elettronica, della rete e dei trattamenti del comparto sanitario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettazione tecnica di rete sicura e firewall, con riferimento alla gestione dei dati e dei trattamenti in forma anonima e riservata; - progettazione e gestione dei dati del sistema di posta elettronica, con particolare riferimento alla sicurezza della rete, ai principi di protezione dei dati personali e al segreto delle comunicazioni (cfr. Allegato B) al Codice, regola n. 19.6, Parere n. 8/2001 cit., punto 9) 	€ 600
<p>7. Referente informatico: soggetti di categoria B e C e D che svolgono le attività di supporto alla transizione al digitale, di seguito indicate, individuati dai dirigenti delle strutture regionali, sentito il dirigente della P.F. Informatica e crescita digitale.</p> <p>7.a. Referente informatico presso le strutture della Giunta: svolge il ruolo di referente informatico per assistenza di primo livello hardware e software, garantisce la gestione ottimale delle risorse condivise di rete e l'applicazione delle misure di sicurezza previste dall'attuazione del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016. Provvede agli adempimenti sulla normativa sul trattamento dei dati, in particolare nella raccolta dei Trattamenti di dati personali effettuati con strumenti informatici e ai processi di adeguamento al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016. Massimo uno per struttura ad eccezione della PF Informatica e Crescita Digitale.</p> <p>Garantisce per i temi della struttura e/o il servizio di appartenenza, l'aggiornamento della intranet e del portale istituzionale, secondo le linee guida della comunicazione, con particolare riferimento a: news redazionali ed immagini, opportunità per il territorio, pagine web tematiche e focus di regione utile, slider del canale, aggiornamento modulo contatti, progetti europei, etc.</p>	€ 500
<p>7.b. Responsabile della corretta applicazione del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 per le infrastrutture a supporto dei procedimenti digitali.</p> <p>Svolge l'attività di amministratore di sistema, o supporto allo stesso, nei seguenti ambiti: intero sistema informativo (DB server, DB, application server, web server); infrastrutture di rete e di sicurezza (specificato in totale rete, porzione o indirizzi IP, firewall ect); DB; Application server; Procedure di back up; Dominio; Web server; Autenticazione di rete; Autenticazione rete e client; Profilatura degli utenti per gli applicativi e Accesso in modalità remota securizzata (VPN).</p>	€ 600
<p>8.a. Dipendenti di categoria B e C con funzioni di coordinamento degli uscieri o di coordinamento del centralino, se affidate ad un usciere o ad un centralinista, o di coordinamento dell'attività dei vivai forestali, individuati dal dirigente competente.</p> <p>8.b. In assenza di Dipendenti di categoria D, non titolari di PO, che svolgano attività di coordinamento, all'interno dei CPI o all'interno della PF, per i Dipendenti di categoria C con funzioni di coordinamento di figure professionali di pari o inferiore categoria con numero almeno pari a 5 unità.</p>	€ 500
<p>9. Dipendenti di categoria B, C, D dei servizi regionali, individuati da apposita designazione del dirigente del servizio di appartenenza per l'anno di riferimento, e per lo svolgimento di accertamenti di natura ispettiva che comportano la redazione e la sottoscrizione del verbale relativo al sopraluogo, o con attribuzione di potere certificatorio, a cui è correlata specifica responsabilità di prodotto, in aggiunta ai procedimenti e/o processi di lavoro assegnati dal dirigente della struttura di appartenenza. L'erogazione dell'indennità è correlata a specifica dichiarazione da parte del dirigente circa lo svolgimento del sopraluogo e la redazione e sottoscrizione del relativo verbale. Tale indennità è cumulabile con un'altra contemplata nel presente accordo.</p> <p>In relazione alla dichiarazione congiunta raggiunta in data 20 giugno 2019 tale indennità, qualora svolta per accertamenti di natura ispettiva, va erogata ai dipendenti di cui siano stati assegnati processi di lavoro ivi specificati, solo se non</p>	€ 15 ad accertamento fino a € 510 max

diversamente remunerati ai sensi del punto 17.	
10. Responsabile del magazzino della Giunta regionale e del deposito merci/automezzi della protezione civile regionale , di categoria B e C, il quale provvede alla custodia, conservazione, registrazione carico/scarico dei beni mobili di proprietà dell'ente, purché formalmente designato dal dirigente competente (del Servizio protezione civile e dirigente del Servizio economato).	€ 400
11. Responsabile presso la Giunta regionale e l'ASSAM della gestione del personale relativamente agli eventi sospensivi e modificativi del rapporto di lavoro con la registrazione nel sistema informatico delle presenze di tutti gli istituti contrattuali e normativi che modificano temporaneamente il rapporto o la prestazione lavorativa (assenze, permessi vari, ferie, malattie e visite fiscali ecc.). Tali attività riservate al personale assegnato a funzioni ascrivibili al Servizio RUO si svolgono unitamente ad altre attività ordinarie, e la relativa indennità non è cumulabile. All'unico addetto alle funzioni di coordinamento del suddetto personale è riconosciuta una ulteriore indennità aggiuntiva di € 200.	€ 4 a persona gestita € 200
12. Responsabile presso il servizio RUO della Giunta regionale e dell'ASSAM della gestione giuridica del personale. Sono comprese in dette attività anche quelle di supporto giuridico amministrativo relative alla valutazione, autorizzazione e gestione degli istituti di cui trattasi. Tale indennità è cumulabile e con quella di addetto all'esercizio di compiti connessi a scadenze annuali periodiche, continuative.	€ 400
13. Responsabile di categoria B e C per l'esercizio di compiti correlati a specifici obblighi derivanti dall'adozione di specifici atti connessi a scadenze mensili o annuali o periodiche, continuative ed improrogabili, non occasionali in corso d'anno, specificamente designati dal dirigente competente, il quale deve indicare la tipologia di scadenza, la fonte normativa che la prevede ed il carattere inderogabile della stessa, così come l'insostituibilità del dipendente. Cumulabile con la n. 12 Grado di intensità e di gravosità delle scadenze: a) Media: € 300 – si intende una periodicità pluriennale o annuale; b) Alta: € 500– si intende una periodicità plurimensile o mensile.	€ 300 € 500
14. Personale di categoria C responsabile per l'esercizio di compiti istruttori di processo o di prodotto particolarmente complessi , necessari e di supporto alle attività provvedimentali delle categorie superiori. Tali attività, a scadenza periodica, sono contraddistinte da un particolare rilievo per le attività del Servizio o per l'intero Ente e sono di presupposto ad adempimenti sanzionabili anche amministrativamente o penalmente a carico dell'Ente o del dirigente competente. Dette attività riguardano materie che richiedono un approfondito e continuo aggiornamento formativo professionalizzante acquisibile anche autonomamente nel tempo e che consentano alle figure interessate, nonostante la categoria di appartenenza, di poter riversare nell'attività lavorativa la professionalità acquisita. Tali attività non sono comunque riconducibili a mansioni superiori perché prive di caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs.n. 165/2001. Detti dipendenti debbono essere motivatamente individuati in percentuali minime all'interno del Servizio, attraverso apposito provvedimento del dirigente, definendo un budget per Servizio pari al 12 % del personale di categoria C assegnato allo stesso Servizio moltiplicato per 1000 € . La presente indennità è cumulabile unicamente con quella di cui al punto 1 e 2 del presente articolo e con quella di cui all'art. 72 - 2h)	da € 700 ad € 1.000
15. Responsabile del protocollo informatico, di categoria B e C – art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018. (PALEO) della Giunta Regionale e dell'ASSAM E SCRIBA Infocamere, individuato dai dirigenti di struttura. Per registrazione PALEO si intende la registrazione completa del documento che comprende l'acquisizione ottica, la classificazione, la fascicolazione e la trasmissione; in caso contrario, ai fini del conteggio, la registrazione non è considerata intera, ma ridotta del 10% per ogni attività prevista e non completata. Per determinare il numero delle registrazioni il Dirigente della	

<p>struttura richiederà alla P.F. Sistemi informativi e telematici in quale fascia di registrazione rientrano i dipendenti. La presente indennità è cumulabile con l'indennità di addetto alle funzioni di segreteria (lettera 2f dell'art. 72)</p> <p>Da 0 a 1.000 registrazioni.....</p> <p>Da 1.001 a 2.000 registrazioni</p> <p>Da 2.001 registrazioni a 6.000.....</p> <p>Oltre 6.001 registrazioni.....</p>	<p>€ 0</p> <p>€ 200</p> <p>€ 300</p> <p>€ 400</p>
<p>16. Funzionari che svolgono le funzioni di ispettore fitosanitario, ai sensi dell'articolo 34 del decreto legislativo 19 agosto 2005 n. 214, individuati con deliberazione di Giunta regionale che, oltre alle attività di prevenzione, controllo e repressione in materia di polizia fitosanitaria, svolgono funzioni certificatorie o effettuano le constatazioni ufficiali previste dalle normative internazionali, comunitarie e nazionali o svolgono compiti tecnico scientifici o diagnostici in materia fitosanitaria. Le relative indennità sono cumulabili con altre indennità del presente articolo, nel limite massimo dei 3.000 €.</p>	<p>€ 500</p>
<p>17. Indennità personale categoria D senza incarico di P.O. con specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018.</p> <p>Sono riconosciuti compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale dipendente di categoria D relative a processi e/o procedimenti di apprezzabile complessità.</p> <p>Al fine dell'attribuzione dell'indennità, la qualità e quantità dei procedimenti assegnati al dipendente viene valutata dal dirigente che poi riparte il compenso sulla base del plafond assegnato.</p> <p>Il compenso varia in relazione ai seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ammontare delle risorse finanziarie gestite in qualità di responsabile del procedimento superiore a Euro 500.000,00 nell'anno; - responsabilità di almeno due procedimenti amministrativi con istruttorie non ripetitive; - responsabilità di procedimenti che si concludono con l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna e che coinvolgono gli interessi di una pluralità di soggetti pubblici o privati; - procedimenti di particolare complessità e criticità nell'ambito dei quali sussistono difficoltà di verifica delle condizioni di ammissibilità e/o dei requisiti di legittimazione e/o dei presupposti; - attribuzioni di incarichi di direzione lavori e sorveglianza, nell'ambito dei cantieri di lavoro, se non altrimenti retribuiti nell'ambito degli incentivi ex art 113 del decreto legislativo n. 50/2016; - responsabilità di procedimenti riguardanti l'Anticorruzione e/o la Privacy che si concludono con l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna e che coinvolgono gli interessi di una pluralità di soggetti pubblici o privati; <p>L'indennità è erogabile anche in caso di responsabilità di processi di lavoro particolarmente complessi, per i quali il dipendente è stato individuato come referente anche all'esterno dell'amministrazione e che richiedono nell'ambito dell'iter istruttorio la necessità di accertamenti o ispezioni tecniche.</p> <p>L'erogazione dell'indennità ha come presupposto l'adozione di un atto formale, redatto dal dirigente competente, con il quale viene attribuita la responsabilità di procedimenti o processi di lavoro. La liquidazione dell'indennità è legata a specifica attestazione del dirigente in merito all'espletamento di una o più attività sopra descritte</p> <p>L'indennità assegnata al personale di categoria D in relazione alla responsabilità di procedimenti o di processi di lavoro è cumulabile con le altre indennità previste per specifiche responsabilità di all'art. 70 quinquies 1° comma CCNL 21.05.2018 fino ad un importo massimo annuo complessivamente pari a Euro 3.000,00</p>	<p>da 1.000 a 2.500 €, entro il limite massimo contrattuale di 3.000 € nel caso di cumulo con altri compensi.</p>



"Art. 74

Compensi di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997

Il comma 2 dell'art. 74 viene sostituito con il seguente:

"Le relative somme saranno erogate ai dipendenti che hanno svolto le relative prestazioni a favore dei terzi paganti, nel limite complessivo del 50% di quanto introitato dall'ente, mentre il restante 50% va a vantaggio del fondo delle risorse decentrate e nel limite individuale del 50% del trattamento economico".

ARTICOLO 6 (Risorse finalizzate)

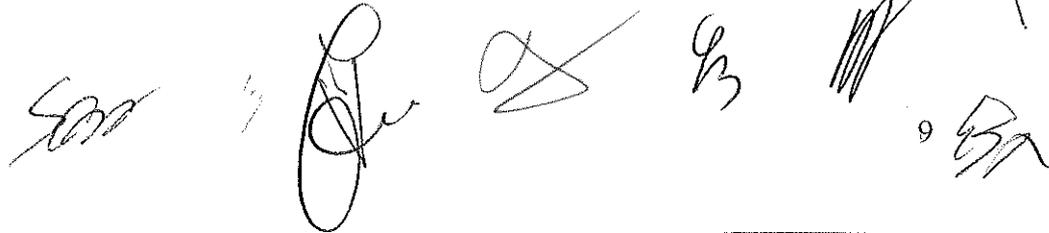
Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 67, comma 3 del CCNL 21.05.2018, sono stati previsti i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di attività determinati. Detti compensi sono correlati a:

- attività di pianificazione, direzione lavori ecc. ai sensi dell'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, da liquidare secondo le modalità definite in sede di contrattazione decentrata integrativa;
- attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'articolo 9, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- progetti finalizzati svolti dal personale regionale assegnato alla struttura indicata all'articolo 10, comma 1, della legge regionale 11 dicembre 2001, n. 32 (Sistema regionale di protezione civile), finanziati con le risorse di cui all' articolo 9, comma 3 bis, della legge regionale 24 dicembre 2008, n. 37;
- incremento retribuzione posizioni organizzative e trattamento accessorio personale regionale distaccato presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione, ai sensi dell'articolo 50, comma 7 e 7 bis, del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, finanziato con le risorse di cui all'articolo 4, del medesimo decreto legge
- compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della legge 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate. Da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto della sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione (convenzione con ARS per funzioni RSPP di cui alla DGR. n. 1021/2019 -Reg. 22384/2019 - durata 3 anni) ad integrazione della retribuzione di risultato della posizione organizzativa interessata alla gestione della sicurezza;
- compensi derivanti dalle sentenze favorevoli a spese rimborsate per le attività di cui alle attività davanti alle commissioni tributarie ex art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996.

L'ammontare previsto nel fondo per ciascuna fattispecie è connesso alla sussistenza delle risorse nell'ambito dei capitoli del bilancio regionale specificatamente destinati all'esercizio delle relative funzioni.

L'attribuzione è subordinata all'effettivo accantonamento delle relative risorse.

Fino alla ridefinizione dei relativi regolamenti attuativi delle disposizioni del presente articolo, l'art. 75 del CCDI 28/12/2018 è disapplicato, restando in vigore la disciplina di cui ai regolamenti attualmente vigenti. La presente disapplicazione resta valida per i soli anni 2018 e 2019.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller ones to the right.

ARTICOLO 7
(effetti applicativi della disciplina)

Nel caso in cui l'ammontare dei compensi da erogare in relazione ai vari istituti contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, superi fino al limite del 10% degli importi previsti per le indennità di cui agli artt. 72 e 73, esclusi i punti 14 e 17 dell'art. 73, lo specifico importo negoziato nell'ambito della contrattazione del fondo per le risorse decentrate, non si dà corso a conguagli e/o riparametrazioni in riduzione, restando acquisito quanto risulta dagli atti di liquidazione delle diverse voci delle predette indennità, come integrate dal presente contratto, riducendosi in corrispondenza la quota residuale destinata alla incentivazione delle performance individuali e/o collettive.

Le eventuali economie che dovessero risultare dalla liquidazione dei singoli istituti contrattuali sono destinate al finanziamento incrementale della produttività, da erogarsi a saldo nell'ultima liquidazione legata alla performance prevista dalla normativa vigente.

L'amministrazione comunica alla RSU e alle OO.SS. stipulanti, l'ammontare analitico delle diverse indennità assegnate antecedentemente alla loro liquidazione.

ARTICOLO 8
(contratti a tempo determinato)

Per i contratti a tempo determinato continuano a trovare applicazione le disposizioni vigenti, ai sensi delle quali il presente contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, di durata pari o superiore a 6 mesi, purché abbia espletato nel corso dell'anno di riferimento una prestazione lavorativa minima pari a 60 giorni; gli oneri dovranno essere sostenuti con risorse statali o comunitarie, mediante le quali sono state autorizzate le relative assunzioni.

TITOLO II
WELFARE AZIENDALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Capo I
WELFARE AZIENDALE

ARTICOLO 9
Previdenza complementare

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo, in accordo con le organizzazioni sindacali.

CAPO II TELELAVORO

ARTICOLO 10 Attuazione Telelavoro

Il telelavoro è la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo di lavoro ritenuto idoneo, al di fuori della sede di assegnazione, dove sia possibile utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentono il collegamento con l'amministrazione rimanendo sempre alle dipendenze e sotto la direzione del dirigente della struttura di appartenenza.

Il telelavoro è finalizzato ad introdurre soluzioni organizzative atte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti della Giunta regionale, attraverso l'utilizzo di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione che permettano di migliorare la qualità di vita del lavoratore, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124.

La Giunta regionale, nel rispetto dell'art. 4 dell'Accordo quadro nazionale sul telelavoro del 23 marzo 2000 ed in conformità a quanto previsto dall'art. 1 del CCNL del 14/09/2000, introduce forme contrattuali di lavoro flessibile, in particolare il lavoro a distanza, allo scopo di procedere ad una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, alla realizzazione di economie di gestione, oltre che offre opportunità di scelta al dipendente per ottimizzare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Le disposizioni del presente titolo hanno lo scopo di ampliare le condizioni e gli strumenti idonei per avviare nuove forme di lavoro flessibile e creare modalità organizzative efficaci, come previsto dall'art. 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191 ed in conformità a quanto disposto dal regolamento approvato con D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 e successive norme di attuazione.

Con successivo provvedimento verrà adottato uno specifico regolamento di attuazione del telelavoro, esperiti i dovuti confronti con le rappresentanze sindacali.

CAPO III SMART WORKING

ARTICOLO 11 Avvio sperimentale dello smart working

Il Lavoro agile, smart working è una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'amministrazione si impegna ad avviare, in forma sperimentale, il lavoro agile, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, legge 7 agosto 2015, n. 124, art. 18, legge 22 maggio 2017 n. 81 e dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3.

La sperimentazione che avrà durata annuale sarà rivolta a n. 2 Servizi di cui uno di staff (servizi orientati al cliente interno) ed uno di line (servizi orientati al cliente esterno), e sarà preceduta da un'attività di audit interno teso a verificare la popolazione eleggibile a tale modalità di prestazione lavorativa che resta sempre



nell'ambito dell'art. 2094 del c.c. (età anagrafica, figli, motivazione a richiedere tale istituto, anche attraverso un questionario).

Con successivo provvedimento verrà adottato un documento programmatico recante la definizione degli aspetti che andranno a connotare la sperimentazione del lavoro agile nell'ente: attività ammesse a lavoro agile, numero di postazioni in smart working previste e criteri di ammissione, la disciplina delle modalità di svolgimento del lavoro agile, la definizione dei criteri per verificare la performance del lavoratore agile.

CAPO IV

ATTIVITA' SPECIFICHE VOLTE AL MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

ARTICOLO 12

Mappatura delle competenze nell'ambito del nuovo Piano Occupazionale

Per realizzare un allineamento tra le prestazioni individuali e le aspettative dell'organizzazione, anche nell'ottica dell'introduzione delle nuove forme di lavoro agile e di un nuovo sistema di valutazione, è necessario procedere, in ottemperanza a quanto stabilito nel Piano delle azioni Positive 2018_2020 DGR. n. 1328/2017, ad avviare l'attivazione, entro 1 anno dalla sottoscrizione del presente contratto, della mappatura delle competenze, sia professionali che culturali, non ancora esistente all'interno dell'ente. Essendo in questa fase difficile adottarlo per tutto il personale in servizio, s'intende introdurre almeno la metodologia necessaria per realizzare tale mappatura per il personale in ingresso previsto nel Piano occupazionale di prossima definizione.

A supporto di tale metodologia si sta realizzando il Progetto approvato con DGR. n. 975/2019.

Acquisita la metodologia di rilevazione delle competenze, il servizio RUO potrà in futuro avviare una rilevazione informatizzata rivolta a tutto il personale, al fine di favorire la conoscenza degli skills a disposizione dell'ente per una migliore distribuzione degli incarichi lavorativi da incrociare con l'insieme delle posizioni lavorative esistenti.

ARTICOLO 13

Monitoraggio Benessere Organizzativo ed attività progettuali

La salute e il benessere dei lavoratori rientra tra gli obiettivi strategici di governo dell'ente in quanto, il miglioramento di questa variabile ha effetti positivi, indirettamente e trasversalmente, su tutta l'azione di governo. Star bene al lavoro genera sicurezza e benessere nei membri dell'organizzazione e ne aumenta il livello di motivazione e performance e di conseguenza fa sì che l'organizzazione cresca, si sviluppi e diminuisca i costi.

Al fine di monitorare la percezione del benessere organizzativo, in ottemperanza a quanto stabilito nel Piano delle Azioni Positive 2018-2020, entro 1 anno dall'approvazione del presente contratto, sarà attivata dal servizio risorse Umane organizzative e strumentali, con il supporto di un gruppo di lavoro appositamente istituito, una rilevazione attraverso la somministrazione ai dipendenti della Giunta regionale e dell'ARS, di un questionario specifico, anche mediante sistemi informatizzati, nel rispetto della privacy.



12

L'amministrazione definirà inoltre due progetti per rimuovere le discriminazioni nell'ambiente di lavoro, come previsto nel Piano delle Azioni Positive 2018/20:

- a) Percorso di accompagnamento al rientro dopo lunghi periodi di assenza.
- b) Il valore dell'esperienza. Come trasferire le esperienze di lavoro tra generazioni di dipendenti.

CAPO V FERIE SOLIDALI

ARTICOLO 14 Ferie e riposi solidali

1. Ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015 e dell'art. 30 del CCNL 21.05.2008 Funzioni Locali, s'intende avviare in via sperimentale l'istituto delle "ferie solidali".

2. Su base volontaria e a titolo gratuito il dipendente può cedere tutto o in parte, ad altro dipendente che ne faccia richiesta, per esigenze di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, le proprie ferie nella misura individuale massima di 8 gg e delle 4 festività soppresse.

Il dipendente che ne faccia richiesta e si trovi nelle condizioni di necessità di cui al comma 1, e che abbia esaurito le proprie ferie, le festività soppresse, i permessi giornalieri di cui all'art. 32 del CCNL 21.05.2018 e i riposi compensativi, può fruire di una donazione di ferie per la misura massima di 30gg a seguito di specifica domanda, sempre previa presentazione al Servizio Risorse Umane dello di stato di necessità certificato da idonea struttura. La domanda è reiterabile nel caso in cui perduri lo stato di necessità e la condizione di cui ai periodi precedenti.

3. A seguito della richiesta pervenuta dal singolo dipendente che intende attivare tale istituto, l'amministrazione avvia un interpello a tutto il restante personale, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo per festività che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata con riferimento alle prime disponibilità manifestate.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Una volta acquisite, salvo che l'offerta sia inferiore, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

8. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti (restituzione), secondo un criterio di proporzionalità e, se necessario, in ordine delle disponibilità fornite.

9. Al fine di definire una disciplina unitaria ed omogenea sia per il personale del comparto che per la dirigenza, l'amministrazione provvederà ad approvare una apposita regolamentazione che disciplini unitariamente l'istituto contrattuale.



**CAPO VI
SICUREZZA**

**ARTICOLO 15
Salute e sicurezza**

Le parti titolari della contrattazione collettiva, alla presenza dei RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee d'indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Negli incontri di cui al precedente comma l'amministrazione darà informazione di tutte le iniziative organizzative, gestionali e formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori di attività della regione, tra cui la rilevazione dello stress lavoro correlato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Entro il mese di marzo 2020 le parti s'impegnano ad avviare il confronto sul nuovo SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (organizzativa ed individuale) in coerenza con le nuove disposizioni di legge.

Gianni M...

[Signature]

[Signature]

GM-

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE GIUNTA REGIONALE - ANNO 2019

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI (ARTICOLO 67, COMMI 1 E 2, CCNL 2016/2018)	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67, COMMA 1, CCNL 2016/2018)	10.201.969,90
Giunta regionale - risorse certificate organo revisione	8.091.140,46
Province - risorse certificate organo revisione	2.214.704,44
Province - personale trasferito all'ANAS - DGR 1507/2017	103.875,00
DECURTAZIONE FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA' (ART. 67, COMMA 1, CCNL 2016/2018)	3.559.756,10
IMPORTO DI Euro 83,20 PERSONALE AL 31/12/2015 (ART. 67, COMMA 2, LETT. A), CCNL 2016/2018)	163.820,80
DIFFERENZIALE POSIZIONI ECONOMICHE (ART. 67, COMMA 2, LETT. B), CCNL 2016/2018)	144.531,79
Giunta regionale	131.836,77
Personale Centri per l'impiego	12.695,02
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATI (ART. 67, COMMA 2, LETT. C), CCNL 2016/2018)	215.478,55
Cessati anno 2017	113.157,53
Cessati anno 2018	102.321,02
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67, COMMA 2, LETT. E), E COMMA 5, LETT. A), CCNL 2016/2018)	3.869.650,00
Riequilibrio trattamento accessorio personale province trasferito ex legge 56/2014 (art. 1, comma 800, legge 205/2017 - DPCM 08/03/2019) al netto del personale ANAS trasferito	1.484.761,00
Riequilibrio trattamento accessorio personale province trasferito ex legge 56/2014 (art. 1, comma 800, legge 205/2017 - DPCM 08/03/2019) personale trasferito all'ANAS - DGR 1507/2017	75.450,00
Risorse personale Centri per l'impiego (art. 1 comma 800, legge 205/2017 - DPCM 08/03/2019)	2.460.339,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67, COMMA 2, LETT. E), E COMMA 5, LETT. A), CCNL 2016/2018)	-
TOTALE RISORSE STABILI	11.035.694,94
RISORSE VARIABILI (ARTICOLO 67, COMMA 3, CCNL 2016/2018)	
RISPARMI DERIVANTI DA ACCORDI COLLABORAZIONE EX ART. 43, L. 449/1997 (ART. 67, COMMA 3, LETT. A), CCNL 2016/2018 - DGR 1021/2019 (Accordo con ARS per funzioni RSP)	3.000,00
RISPARMI DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA EX ART. 16, DL 98/2011 (ART. 67, COMMA 3, LETT. B), CCNL 2016/2018)	-
RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67, COMMA 3, LETT. C), CCNL 2016/2018)	498.854,89
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte	52.000,00
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte - anno 2018	6.435,87
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con compensazione delle spese - fondo art. 9 DL 90/2014	103.675,00
Compensi professionisti legali (sentenze favorevoli con compensazione delle spese - fondo art. 9 DL 90/2014 - anno 2017)	96.649,36
Incentivi progettazione - pagamenti anno 2019 - competenza ante 19/04/2016	6.168,64
Incentivi progettazione - pagamenti anno 2019 - competenza post 19/04/2016 e ante 01/01/2018	33.673,97
Risorse personale USR - DL 189/2016	90.000,00
Incremento personale USR - DL 189/2016	70.000,00
Incremento personale USR - DL 189/2016 - anno 2018	40.252,05
QUOTA RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO 2018 (ART. 67, COMMA 3, LETT. D), CCNL 2016/2018)	38.055,93
RISPARMI STRAORDINARIO (ART. 67, COMMA 3, LETT. E), CCNL 2016/2018)	109.872,80

LPM

M

P

P

3

P

INTEGRAZIONE 1,2% MS 1997 (ART. 67, COMMA 3, LETT. H), E COMMA 4, CCNL 2016/2018)	-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 67, COMMA 3, LETT. I), E COMMA 5, LETT. B), CCNL 2016/2018)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE SOMMINISTRATO (ART. 52, COMMA 5, CCNL 2016/2018)	102.459,13
DECURTAZIONE FONDO PERSONALE GIUNTA REGIONALE ASSEGNATO ALL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA (ART. 2, COMMA 8-BIS, L.R. N. 14/2003 - ACCORDO DEL 29/01/2019)	20.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	732.242,75
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	11.767.937,69
Riduzione per supero limite fondo 2016	284.418,03
TOTALE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZABILI	11.483.519,65

POSIZIONI ORGANIZZATIVE (BILANCIO)

RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2017 (art.67, comma 1, CCNL 2016/2018)	2.911.690,92
INCREMENTO RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (articolo 7, comma 4, lett.U, CCNL 2016/21018)	651.065,18
TOTALE RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3.562.756,10

Verifica rispetto del vincolo ex art. 23, comma 2, D.Lgs n. 75/2017 (art. 67, art. 23, comma 2, CCNL 2016/2018)

RISORSE STABILI 2018 SOGGETTE AL VINCOLO	4.746.862,91
RISORSE VARIABILI 2018 SOGGETTE AL VINCOLO	71.729,90
RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL VINCOLO	3.559.756,10
TOTALE RISORSE 2018 SOGGETTE AL VINCOLO	8.378.348,90
VINCOLO FONDO 2016	8.093.930,87
VERIFICA RISPETTO VINCOLO	284.418,03

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 68 CCNL 2016/2018)

DESCRIZIONE	IMPORTO
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	11.483.519,65
RISORSE RESIDUE NON UTILIZZATE ANNI PRECEDENTI	826.976,57
Maggiore somma destinata alle posizioni organizzative non utilizzata - articolo 13, comma 7, CCDI del 28/12/2019	300.000,00
Risorse anni precedenti da recupero abbattimenti D.Lgs. 163/06 per produttività e risultato PO - regolamento D.G.R. 1072/2007 - liquidazioni 2019	4.806,67
Differenza Fondo risorse decentrate anno 2018 al netto delle risorse di cui alla nota a verbale del 14/10/2019	465.234,47
Economie Fondo risorse decentrate anno 2018	56.935,43
DIFFERENZIALE PROGRESSIONE ECONOMICA	- 3.060.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO (esclusa quota anno 2002)	- 910.000,00
INDENNITA' PERSONALE EX VIII QF	- 12.700,00
COMPARTICIPAZIONE DEL PERSONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI MACERATA AL RECUPERO RISORSE ISPEZIONE MEF	- 20.420,20
RISORSE DISPONIBILI (ART. 68, COMMA 1, CCNL 2016/2018)	8.307.376,02
DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 2016/2018)	69.000,00
PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68, COMMA 2, LETT B), CCNL 2016/2018) - PROGETTI FINALIZZATI PERSONALE STRUTTURA DI CUI ALL'ART. 10, COMMA1, LR 32/2001	261.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68, COMMA 2, LETT. C), CCNL 2016/2018 - ART. 69 e sg. CCDI DEL 28/12/2018)	274.000,00
attività disagiate ed esposte a rischio (art. 70-bis, comma 1, lett. a) e lett.b) CCNL 2016/2018 - art. 72 CCDI del 28/12/2018)	270.000,00
attività implicanti maneggio valori (art. 70-bis, comma 1, lett. c) - art. 72 CCDI del 28/12/2018)	4.000,00
INDENNITA' TURNO E REPERIBILITA' (ART. 68, COMMA 2, LETT. D), CCNL 2016/2018)	202.000,00
indennità turno (dato stimato)	65.000,00

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signature on the left side of the page.

progetto reperibilità	57.000,00	
indennità di reperibilità (dato stimato)	80.000,00	
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 68, COMMA 2, LETT. E), CCNL 2016/2018 - ART. 73 CCDI DEL 28/12/2018)		1.292.000,00
ind personale cat D	955.000,00	
accertamenti natura ispettiva	70.000,00	
indennità varie art 17 lett. F cat B e C	235.000,00	
indennità varie art 17 lett. F cat D	32.000,00	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 68, COMMA 2, LETT. G), CCNL 2016/2018)		408.854,89
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte	52.000,00	
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte - anno 2018	6.435,87	
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con compensazione delle spese - fondo art. 9 DL 90/2014	103.675,00	
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con compensazione delle spese anno 2017	96.649,36	
Incentivi progettazione- pagamenti anno 2019	39.842,61	
Incremento personale USR - DL 189/2016	70.000,00	
Incremento personale USR - DL 189/2016 - anno 2018	40.252,05	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE SOMMINISTRATO (ART. 52, COMMA 5, CCNL 2016/2018)		102.459,13
premi performance organizzativa	40.423,48	
premi performance individuale	47.453,65	
ind personale cat D	14.582,00	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DECORRENZA ANNO 2019 (ART. 68, COMMA 2, LETT. J), CCNL 2016/2018)		1.002.089,33
TOTALE		3.611.403,35
Differenza		4.695.972,67
Premi performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. A), CCNL 2016/2018)	1.955.000,00	
Premi performance individuale (art. 68, comma 2, lett. B), CCNL 2016/2018)	2.295.000,00	
Somma residua	445.972,67	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI		8.307.376,02

Verifica rispetto del vincolo ex art. 68, comma 3, CCNL 2016/2018

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 1, LETT. A), B), C), D) E E), CCNL 2016/2018		4.726.000,00
QUOTA PREVALENTE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3, LETT. B), D), E), H) E I), CCNL 2016/2018 (80%)		186.710,29
PERFORMANCE INDIVIDUALE		2.295.000,00
QUOTA PREVALENTE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3, LETT. B), D), E), H) E I), CCNL 2016/2018 (30%)		44.378,62

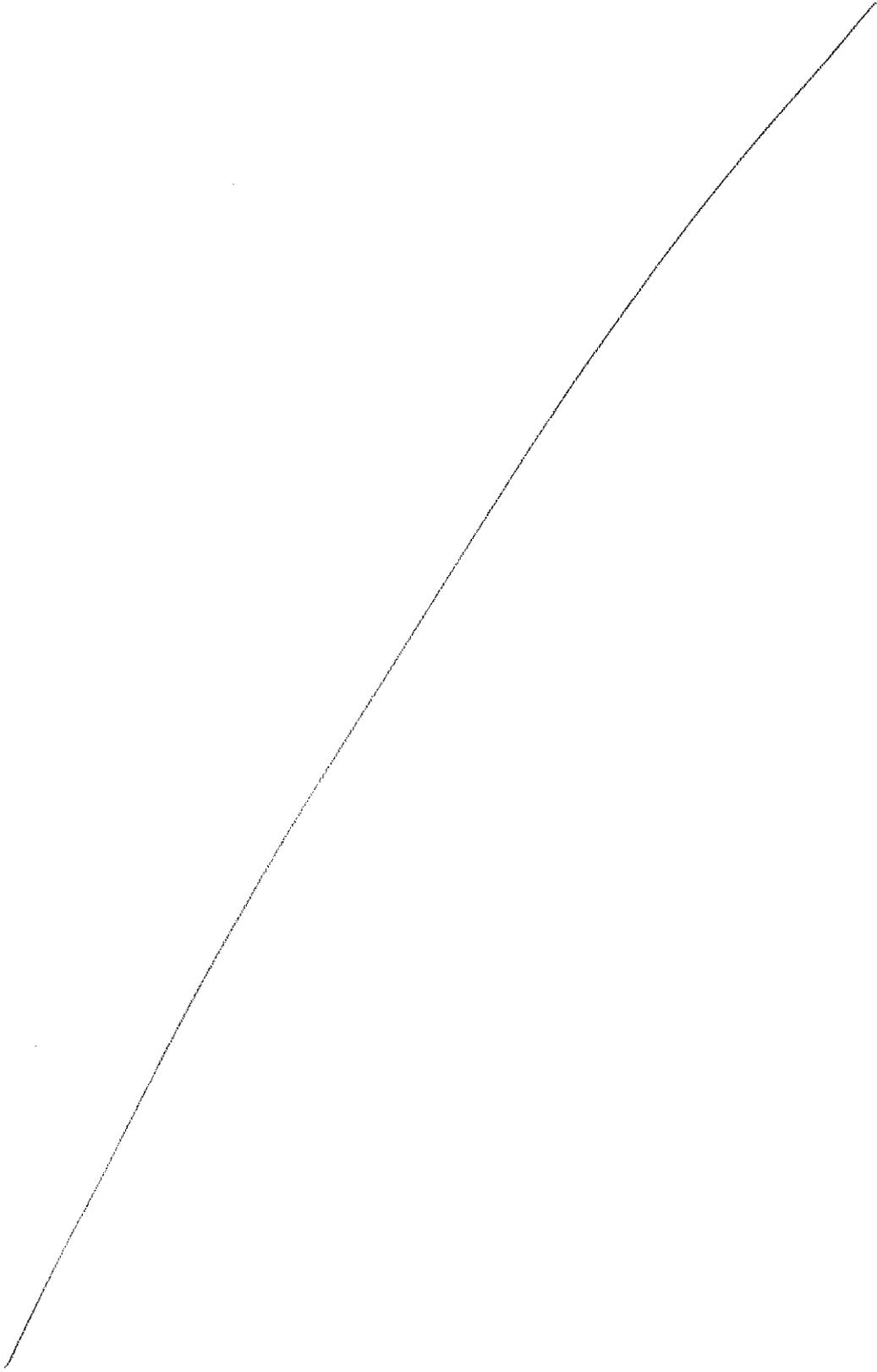
97

SM B

[Signature]

[Signature]

[Signature]



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE – PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE ANNO 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1 – Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	23/12/2019
Periodo temporale di vigenza	annualità 2019
Composizione della delegazione trattante:	
- delegazione di parte pubblica	Deborah Giraldi (presidente – Segretario generale) Piergiuseppe Mariotti (componente – Dirigente Servizio Risorse umane organizzative e strumentali amministrazione) Stefania Baldassari (componente – Dirigente P.F. Performance e sistema statistico) Nardo Goffi (componente – Dirigente Servizio Tutela, gestione e assetto del territorio)
- delegazione di parte sindacale (ammesse alla contrattazione e firmatarie)	RSU FP CGIL CISL FPS UIL FPL CSA
Soggetti destinatari	Personale dipendente del comparto della Giunta regionale
Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo per le risorse decentrate e suo utilizzo

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:
- In data 13/12/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Giunta regionale – anno 2019; la Giunta regionale, nella seduta del 23/12/2019, ha autorizzato la stipula dell'ipotesi di contratto integrativo; il Collegio dei Revisori dei Conti della regione Marche, con verbale del 17/12/2019, ha certificato la compatibilità dei costi del contratto integrativo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalle norme di legge; in data 23/12/2019 è stato sottoscritto il contratto definitivo.

- E' stato adottato il piano della performance previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, con deliberazione della Giunta regionale n. 413 del 08/04/2019, aggiornato con deliberazione n. 1488 del 25/11/2019.

- E' stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e di trasparenza, di cui all'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, con deliberazione della Giunta regionale n. 72 del 28/01/2019.

- E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo n. 150/2009 ed agli articoli 20 e 21, del decreto legislativo n. 33/2013.

- La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del decreto legislativo n. 150/2009.

2 – Modulo II – 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)

Il contratto disciplina la costituzione del Fondo per le risorse decentrate del personale del comparto della Giunta regionale, con riferimento all'annualità economica 2019.

Il Fondo è stato quantificato sulla base delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e delle vigenti normative (statali e regionali), tenendo conto degli effetti determinati sull'organizzazione e sulle dotazioni organiche della Regione Marche:

- sia dalla legge n. 56/2014, meglio nota come legge Delrio, che ha trasferito alle regioni le funzioni non fondamentali delle province, poi attuata dalla legge regionale 13/2015, a decorrere dall'aprile 2016;

- sia dai commi da 793 a 807 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2018 n. 205/2017, che ha disposto il trasferimento alle regioni delle competenze e del personale dei Centri per l'impiego con decorrenza 1° gennaio 2018.

Il presente contratto integra e, per quanto espressamente enunciato, sostituisce il CCDI sottoscritto in data 28/12/2018 relativo all'anno 2018.

In tale contesto, il riferimento è fatto in particolare a:

- **articolo 67, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018**, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2018, il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'articolo 31, comma 2 del CCNL del 21/01/2014, relative all'anno 2017, al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- **articolo 1, comma 799, della legge 27 dicembre 2017, n. 205**, ai sensi del quale al personale dei centri per l'impiego trasferito ai sensi dei commi da 793 a 797 si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto per il personale delle amministrazioni di destinazione, con conseguente adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio;
- **articolo 1, comma 800, della legge 27 dicembre 2017, n. 205**, ai sensi del quale, al fine di consentire la progressiva armonizzazione del trattamento economico del personale delle città metropolitane e delle province transitato in altre amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 1, comma 92, della legge 7 aprile 2014, n. 56, ..., con quello del personale delle amministrazioni di destinazione, a decorrere dal 1° gennaio 2018 non si applica quanto previsto dall'articolo 1, comma 96, lettera a), della predetta legge n. 56 del 2014 (gestione separata dei fondi del salario accessorio per il personale della regione e per il personale trasferito dalle 5 province marchigiane), fatto salvo il mantenimento dell'assegno ad personam per le voci fisse e continuative, ove il trattamento economico dell'amministrazione di destinazione sia inferiore a quello dell'amministrazione di provenienza. Per le medesime finalità di cui al primo periodo, a decorrere dal 1° gennaio 2018 i fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, degli enti presso cui il predetto personale è transitato in misura superiore al numero del personale cessato possono essere incrementati, con riferimento al medesimo personale, in misura non superiore alla differenza tra il valore medio individuale del trattamento economico accessorio del personale dell'amministrazione di destinazione, calcolato con riferimento all'anno 2016, e quello corrisposto, in applicazione del citato articolo 1, comma 96, lettera a), della legge n. 56 del 2014, al personale trasferito, a condizione che siano rispettati i parametri di cui all'articolo 23, comma 4, lettere a) e b), del decreto legislativo

25 maggio 2017, n. 75. Ai conseguenti maggiori oneri le amministrazioni provvedono a valere e nei limiti delle rispettive facoltà assunzionali. Le regioni possono alternativamente provvedere ai predetti oneri anche a valere su proprie risorse, garantendo, in ogni caso, il rispetto dell'equilibrio di bilancio;

- **articolo 67, commi 2 e 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018**, i quali prevedono gli incrementi di parte stabile e variabile del fondo per le risorse decentrate;
- **articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e articolo 67, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018**, a norma dei quali l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- **deliberazione n. 19/2018 del 18/10/2018 della Sezione delle autonomie della Corte dei conti**, che enuncia il seguente principio di diritto: **“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall’art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”**;
- **articolo 11, comma 1, lettere a) e b), decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135**, ai sensi del quale il limite di cui all’articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo *decreto n. 75 del 2017*, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, e alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23;
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2019**, di attuazione dell'articolo 23, comma 4, del D.Lgs. n. 75/2017, concernente il trattamento accessorio del personale e la sperimentazione, dal quale risulta in particolare che la Regione Marche rispetta i parametri a) e b) dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, potendo così agire ad incremento della dotazione delle risorse stabili del fondo salario accessorio ai fini dell'armonizzazione dei trattamenti del personale trasferito dalle province, sia per il comparto che per la dirigenza, come previsto dall'articolo 1, comma 800, della legge n. 205;
- **deliberazione di Giunta regionale n. 568 del 16/05/2019**, concernente la nuova disciplina del processo di omogeneizzazione del trattamento economico del personale proveniente dalle province con quello del personale regionale, alla luce del DPCM 8 marzo 2019.

Ai sensi dell'articolo 67, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, del 21 maggio 2018, è stato determinato l'importo unico consolidato corrispondente all'importo delle risorse stabili del Fondo del personale della Giunta regionale anno 2017, certificato dal Collegio dei revisori, incrementato dell'importo corrispondente alle risorse stabili dei Fondi del personale trasferito dalle province ex legge n. 56/2014, in applicazione dell'articolo 1, comma 800, della legge n. 205/2017, al netto di quelle corrispondenti al personale successivamente transitato all'ANAS, sulla base dell'accordo approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 831 del 17/07/2017.

Tale ammontare è stato decurtato della somma destinata alle posizioni organizzative, come determinata in sede di contrattazione integrativa in data 28/12/2018, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera u), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.

Le risorse stabili sono state incrementate secondo quanto previsto dall'articolo 67, comma 2, lettere a), b) e c), del contratto collettivo sopra citato, relativamente all'incremento di Euro 83,20 per il personale al 31/12/2015, al differenziale per le progressioni economiche e alla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato negli anni 2017 e 2018, oltre che delle risorse di cui all'articolo 67, comma 1, lettera e), in applicazione dell'articolo 1, commi 799 e 800, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2019, con riferimento al trattamento accessorio del personale dei Centri per l'impiego e al riallineamento del trattamento accessorio del personale trasferito ex legge n. 56/2014.

Ai sensi dell'articolo 67, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, del 21 maggio 2018, la parte variabile del Fondo è costituita dagli importi una tantum che derivano dai risparmi di spesa rispetto al fondo dello straordinario (lettera e), dalla frazione di RIA non spesa del personale cessato nel 2018 (lettera d), dalle risorse relative ad accordi di collaborazione ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 (articolo 67, comma 3, lettera a) – deliberazione di Giunta regionale n. 1021 del 02/09/2019) e al trattamento accessorio per il personale somministrato presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016 (articolo 52, comma 5), al netto di quelle per il personale della Giunta regionale assegnato all'Assemblea legislativa delle Marche ai sensi dell'articolo 2, comma 8-bis della legge regionale n. 14/2003 e dell'accordo sottoscritto in data 29/01/2019.

Le risorse variabili includono anche quelle che dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e attività (lettera c), oltre che quelle destinate al personale dell'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016, assunto in deroga alle facoltà assunzionali ai sensi del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito nella legge 15 dicembre 2016, n. 229, che per effetto delle disposizioni di cui all'articolo 11, comma 1, lettere a) e b), decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135, non rilevano ai fini del computo del limite di cui all'articolo articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Le risorse del Fondo sono state decurtate della quota eccedente quelle determinate per l'anno 2016, per effetto delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e all'articolo 67, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, al netto delle somme escluse dal vincolo, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la determinazione dei fondi per la contrattazione integrativa.

Le risorse del Fondo sono complessivamente pari a Euro 11.483.519,65, non comprensive degli oneri riflessi, e sono ripartite, ai sensi degli articoli 68 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Nella destinazione delle risorse sono rispettati i vincoli di cui all'articolo 68, comma 3, del contratto collettivo sopra citato.

Per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova ancora applicazione il sistema di valutazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012; sono previste risorse per la differenziazione del premio individuale prevista dall'articolo 69 del CCNL del 21/05/2018, spettante ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate. Il contratto decentrato in esame rinvia ad un nuovo sistema di valutazione del personale e delle P.O.; tuttavia tale normativa dovrà essere oggetto di confronto sindacale e verifica da parte dell'OIV, per cui la sua applicazione viene differita alla conclusione dei suddetti processi sindacali e valutativi interni.

Per la remunerazione di attività per le quali spetta il riconoscimento di specifici compensi ai sensi dell'articolo 70-bis e 70-quinquies del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, sono individuate le tipologie di cui agli articoli 69 e seguenti del Contratto decentrato del 28/12/2018, come modificate dal contratto dell'anno 2019.

Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 68, comma 2, lettera g), del CCNL del 21/05/2018, sono previsti i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di attività determinati. Detti compensi sono correlati a:

- funzioni tecniche, ai sensi dell'articolo 113, decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
- attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'articolo 9, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, relativamente alle sentenze favorevoli con spese a carico della controparte e alle sentenze favorevoli con spese compensate, compresi quelli legati alle attività svolte da funzionari regionali presso le commissioni tributarie in relazione ai ricorsi avverso gli atti di accertamento di tributi regionali;
- progetti finalizzati, svolti dal personale regionale assegnato alla struttura indicata all'articolo 10, comma 1, della legge regionale 11 dicembre 2001, n. 32 (Sistema regionale di protezione civile), finanziati con le risorse previste dall'articolo 9, comma 3 bis, della legge regionale 24 dicembre 2008, n. 37;
- incrementi della retribuzione di posizione e del salario accessorio spettanti ai dipendenti impiegati presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016, ai sensi dell'articolo 50, comma 7 bis, del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito nella legge 15 dicembre 2016, n. 229.

Al fine di garantire il rispetto degli importi definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa, si è previsto di ripartire per Servizi i fondi destinati alle diverse tipologie incentivanti disciplinate dal contratto decentrato, lasciando alla responsabilità dei dirigenti di ripartire tra il personale le risorse per tali indennità sulla base delle disponibilità assegnate proporzionalmente ad ogni servizio, evitando disparità di trattamento non giustificate.

Le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 – 2018 e indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000 sono erogate in ragione delle spettanze individuate da ogni dirigente nel limite delle risorse a tale fine destinate dal presente contratto.

L'utilizzo dei sistemi premianti di cui alla deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, confermato per l'anno 2019 in esame, è conseguente all'attuazione dell'articolo 2, comma 2, della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione), il quale prevede la disciplina delle procedure per la valutazione del personale e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

Anche in applicazione del decreto legislativo n. 74/2017, di modifica ed integrazione del decreto legislativo n. 150/2009, si è avviata la procedura di revisione del sistema di valutazione delle performance del personale del comparto, comprese le P.O., la cui disciplina complessiva è stata adeguata alle nuove previsioni contenute nel CCNL 21/05/2018, provvedendo alla eliminazione delle figura di A.P. e ridefinendo i contenuti e la classificazione delle declaratorie delle nuove P.O. in vista del rinnovo degli incarichi in corso, tutti destinati a scadere ex lege entro un anno dal nuovo CCNL sopra citato.

Il nuovo sistema di valutazione verrà gradualmente introdotto una volta ultimato l'iter della sua approvazione come chiarito in precedenza.

Tutti gli istituti del salario accessorio sono remunerati sulla base dell'esito del raggiungimento dei risultati di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 413 del 08/04/2019 e n. 1488 del 25/11/2019, concernenti il Piano della performance 2019 – 2021 e il relativo aggiornamento.

Il Piano della performance individua gli indirizzi di medio periodo per l'azione amministrativa e definisce annualmente gli obiettivi strategici ed operativi da assegnare alle strutture organizzative regionali.

L'attuazione del suddetto Piano costituisce obiettivo strategico primario per le strutture regionali.

Il Piano, compatibilmente con l'oggettiva complessità della materia, è stato predisposto in modo da assicurare la massima snellezza, sia a livello di linguaggio che di struttura, e si compone di tre sezioni.

La prima sezione intende fornire una immagine puntuale della organizzazione regionale, nonché un quadro del capitale umano e delle risorse finanziarie dell'ente.

La seconda sezione, grazie ad un utilizzo di strumenti grafici, delinea in modo estremamente intuitivo ed immediato il contesto economico-finanziario e sociale all'interno del quale le Marche si muovono.

Nella terza sezione, il nucleo principale del Piano, sono presentati gli obiettivi connessi all'utilizzo dei fondi europei, quelli collegati al sisma 2016, gli obiettivi estratti dai progetti del Patto per lo sviluppo, gli obiettivi comuni a più strutture ed infine gli obiettivi specifici della Giunta regionale, articolati per singole strutture, con i relativi indicatori di risultato annuali.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

1 – Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è complessivamente pari a Euro 11.483.519,65, come riportato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto decentrato.

1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse decentrate di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, del CCNL del 21/05/2018 sono complessivamente pari a Euro 11.035.694,94.

- Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate di cui all'articolo 67, comma 1, del CCNL del 21/05/2018 sono pari a Euro 10.201.969,90 e sono state ridotte di Euro 3.559.756,10, corrispondenti al Fondo per le posizioni organizzative, come riportato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto decentrato sottoscritto in data 28/12/2018.

Le risorse stabile sono inoltre state decurtate della quota relativa al personale trasferito dalle province ex legge n. 56/2014 e successivamente transitato all'ANAS, sulla base dell'accordo approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 831 del 17/07/2017.

- Incrementi con carattere di certezza e stabilità

Gli incrementi esplicitamente quantificati in sede di Contratto collettivo nazionale, con carattere di certezza e stabilità, sono complessivamente pari a Euro 4.393.481,14, come di seguito specificato:

- | | | |
|---|------|--------------|
| - importo di Euro 83,20 personale al 31/12/2015 (art. 67, comma 2, lett. a) | Euro | 163.820,80 |
| - differenziale posizioni economiche (art. 67, comma 2, lett. b) | Euro | 144.531,79 |
| - RIA ed assegni ad personam cessati anni 2017 e 2018 (art. 67, comma 2, lett. c) | Euro | 215.478,55 |
| - oneri personale trasferito con incremento dotazione organica (art. 67, comma 2, lett. e) e comma 5, lett. a), art 5 L.R. n. 39/2018) al netto delle risorse relative al personale di cui alla DGR n. 831/2017 | Euro | 3.869.650,00 |

1.2 – Sezione II – Risorse variabili

Le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, del CCNL del 21/05/2018 sono pari a Euro 732.242,75. Sono costituite dagli importi una tantum che derivano da:

- risparmi di spesa rispetto al fondo dello straordinario (articolo 67, comma 3, lettera e) Euro 109.872,80
- frazione di RIA relativa alle mensilità residue del personale cessato anno 2018 Euro 38.055,93
- risorse relative ad accordi di collaborazione ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 (articolo 67, comma 3, lettera a) – deliberazione di Giunta regionale n. 1021 del 02/09/2019) Euro 3.000,00
- risorse per il trattamento accessorio per il personale somministrato presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016 (articolo 52, comma 5) Euro 102.459,13

Le risorse variabili sono state decurtate di Euro 20.000,00, relativamente al personale della Giunta regionale assegnato all'Assemblea legislativa delle Marche ai sensi dell'articolo 2, comma 8-bis della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 e dell'accordo sottoscritto in data 29/01/2019.

Nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera c), sono previste le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e attività, per complessivi Euro 498.854,89.

In particolare, le relative voci di entrata del fondo si riferiscono alle disposizioni normative ed alle finalità di seguito specificate:

- articolo 50, comma 7 bis, del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito nella legge 15 dicembre 2016, n. 229, per il trattamento accessorio spettante al personale assegnato, in deroga ai vincoli assunzionali, all'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016, oltre che per gli incrementi della retribuzione di posizione e del salario accessorio spettanti ai dipendenti impiegati presso l'USR;
- articolo 113, decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, per i compensi spettanti per le funzioni tecniche;
- decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, articolo 9, per i compensi spettanti ai professionisti legali, relativamente alle sentenze favorevoli con spese a carico della controparte e alle sentenze favorevoli con spese compensate;
- effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- sponsorizzazioni e convenzioni con altri enti.

Tali poste costituiscono delle mere "partite di giro" contabili, essendo lo stesso importo riportato nella parte dell'utilizzo del fondo, e corrispondono alle somme effettivamente accantonate nell'ambito dei capitoli del bilancio regionale, specificatamente correlati all'esercizio delle relative funzioni. Eventuali economie non costituiscono risorse da poter reinvestire nel fondo dell'anno successivo.

1.3 – Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Le risorse stabili del fondo per l'anno 2019 sono state decurtate di complessivi Euro 284.418,03, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, corrispondente all'importo eccedente il fondo dell'anno 2016 al netto delle risorse non soggette al vincolo.

1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

La sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.1) pari ad Euro 11.035.694,94;

- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.2 ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione 1.3) pari ad Euro 447.824,71;
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle due voci precedenti) pari ad Euro 11.483.519,65.

1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

2 – Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

In coerenza con le risorse disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di contratto integrativo del 23/12/2019, è dettagliata nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto medesimo.

Nell'utilizzo del Fondo è stato rispettato l'equilibrio tra le risorse stabili e gli istituti aventi carattere di generalità o con natura fissa e ricorrente.

Le risorse del fondo sono state incrementate di Euro 826.976,57, corrispondenti alle somme residue non utilizzate negli anni precedenti, comprensive di quelle di cui all'articolo 13, comma 7, del CCDI del 28/12/2018.

2.1– Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione ammontano complessivamente a Euro 4.672.975,09.

In particolare, le risorse stabili vengono impiegate per Euro 4.003.120,20 per finanziare istituti contrattuali con natura obbligatoria e a destinazione vincolata, quali progressioni orizzontali, indennità di comparto, indennità ex UOO e staff, oltre che la compartecipazione al recupero a seguito di verifica da parte del MEF a carico di dipendenti provenienti dalle province, come di seguito specificato:

- progressioni orizzontali	Euro 3.060.000,00
- indennità di comparto (esclusa quota 2002)	Euro 910.000,00
- indennità ex UOO-staff	Euro 12.700,000
- compartecipazione recupero verifica MEF dipendenti trasferiti dalla provincia	Euro 20.420,20

Con riferimento ai progetti finalizzati per il personale assegnato alla struttura di cui all'articolo 10, comma 1, della legge regionale 11 dicembre 2001, n. 32 (Sistema regionale di protezione civile), le relative risorse, pari a Euro 261.000,00 sono previste dall'articolo 9, comma 3-bis, della legge regionale 24 dicembre 2008, n. 37.

Le risorse per i compensi di cui all'articolo 68, comma 2, lettera g), del CCNL del 21/05/2018, sono pari a Euro 408.854,89, come di seguito specificato:

- incrementi dipendenti impiegati presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016	Euro 110.252,05
- compensi funzioni tecniche	Euro 39.842,61
- compensi professionisti legali sentenze favorevoli con spese a carico della controparte	Euro 58.435,87
- compensi professionisti legali sentenze favorevoli	

con compensazione di spese

Euro 200.324,36

2.2– Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse negoziate nel contratto integrativo sottoposto a certificazione, ammontano a Euro 7.637.521,13 e sono destinate ai seguenti istituti contrattuali:

- performance organizzativa	Euro 1.955.000,00
- performance individuale	Euro 2.295.000,00
- differenziazione premio individuale	Euro 69.000,00
- indennità condizioni di lavoro	Euro 274.000,00
- indennità turno e reperibilità	Euro 202.000,00
- compensi specifiche responsabilità	Euro 1.292.000,00
- trattamento accessori personale somministrato	Euro 102.459,13
- progressioni economiche orizzontali anno 2019	Euro 1.002.089,33
- risorse destinate a eventuali compensazioni di istituti premiali risultati incipienti ed alla performance	Euro 445.972,67

2.3 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

La sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, elaborata sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.1) pari ad Euro 4.672.975,09;
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.2) pari ad Euro 7.637.521,13;
- Totale eventuali destinazioni ancora da regolare (come esposto nella sezione 2.3) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle tre voci precedenti) pari a Euro 12.310.496,22.

2.5– Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

2.6– Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Si attesta che la definizione del Fondo è avvenuta nel rispetto dei seguenti vincoli di carattere generale:

- rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: le risorse stabili, pari a Euro

11.035.694,94, vengono impiegate per Euro 3.982.700,00 per finanziare istituti con carattere fisso e ricorrente;

- b) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione il sistema di valutazione approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, di cui all'allegato B) al contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto del 28/12/2012;
- c) rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): il Fondo oggetto di certificazione prevede nuove progressioni orizzontali in percentuale non superiore al 50 per cento dei dipendenti di ciascuna categoria.

3 – Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente

Le risorse del Fondo 2019 non sono superiori a quelle del Fondo certificato nell'anno 2016 (al netto delle somme non soggette al vincolo), nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la determinazione dei Fondi per la contrattazione integrativa, la cui consistenza deve essere coerente con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva di personale e delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

	Fondo 2016	Fondo 2018	Fondo 2019
Risorse fisse	8.091.140,46	10.930.185,88	11.035.694,94
Risorse variabili	191.376,64	207.839,15	732.242,75
Riduzione per supero vincolo fondo 2016	-4.903,80	- 136.158,47	- 284.418,03
Totale Fondo	8.282.517,10	11.001.866,56	11.483.519,65
Risorse non soggette al vincolo	-188.586,23	-2.907.935,69	-3.389.588,78
Totale Fondo per vincolo	8.093.930,87	8.093.930,87	8.093.930,87
Destinazioni non contrattate	5.237.224,70	4.512.632,09	4.672.975,09
Destinazioni contrattate	3.040.388,60	6.489.234,47	7.637.521,13
Destinazioni da regolare	-	-	-
Totale destinazioni	8.277.613,30	11.001.866,56	12.310.496,22

4 – Modulo IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

4.1– Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione / variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente modulo II.

4.2- Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Dall'utilizzo del Fondo relativo all'anno precedente sono risultate economie da riportare tra le risorse da utilizzare nel corrente anno pari a Euro 826.976,57, come sotto specificato:

	FONDO 2018	SPESA 2018	DIFFERENZA
progressioni orizzontali	3.154.102,84	3.139.094,29	15.008,56
indennità di comparto	918.192,44	917.042,05	1.150,39
indennità ex UOO-staff	12.382,61	12.451,47	- 68,86
performance organizzativa	1.955.000,00	1.927.868,45	27.131,55
performance individuale	2.295.000,00	2.295.694,59	- 694,59
indennità varie - turni	63.000,00	60.908,64	2.091,36
indennità varie - reperibilità	80.000,00	80.462,91	- 462,91
progetto reperibilità	57.000,00	-	57.000,00
indennità varie - rischio	10.000,00	1.851,41	8.148,59
ind. art.72 cc di - disagio	188.000,00	262.815,47	- 74.815,47
ind. art.72 cc di - maneggio valori	7.000,00	3.273,00	3.727,00
ind. art.73 cc di - cat D	965.000,00	951.014,09	13.985,91
ind. art.73 - accertamenti natura ispettiva	35.000,00	66.000,00	- 31.000,00
ind. art.73 - specifiche responsabilità	300.000,00	264.266,10	35.733,90
TOTALE			56.935,43
Differenza fondo 2018			465.234,47
Somme non spese fondi annualità precedenti derivanti da recuperi per abbattimenti per incentivi ex A.Lgs 163/2006 – regolamento DGR n. 1072/2007			4.806,67
Somme non spese fondo posizioni organizzative (articolo 13, comma 7, CCDI del 28/12/2018)			300.000,00
TOTALE			826.976,57

4.3- Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Trattandosi di un fondo relativo all'anno 2019, sono già stati impegnati, liquidati e pagati complessivamente Euro 5.846.639,61, a valere sulle risorse stabili del fondo, con imputazione della spesa e dei relativi oneri riflessi a carico dei pertinenti capitoli del bilancio 2019/2021, annualità 2019.

Restano da liquidare Euro 6.463.856,62, oltre agli oneri riflessi pari a Euro 2.116.786,07, per un totale complessivo di Euro 8.580.642,69. Trattasi di salario accessorio relativo all'anno 2019, il cui pagamento viene effettuato nell'anno successivo (performance organizzativa e individuale, indennità condizioni di lavoro, compensi specifiche responsabilità, ecc...). Tale onere trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio 2019/2021, annualità 2019, a carico dei seguenti capitoli:

capitolo 2011010005	5.262.488,24
capitolo 2011010016	1.281.432,58

capitolo 2011010027	447.311,50
capitolo 2110210035	231.368,38
capitolo 2110210036	55.065,68
capitolo 2110210037	19.666,31
capitolo 2150110011	970.000,00
capitolo 2150110012	230.860,00
capitolo 2150110013	82.450,00
TOTALE	5.580.642,69

Secondo quanto previsto nell'allegato n. 4/2 al decreto legislativo n. 118/2011 – paragrafo 5.2, tali risorse sono stanziare nell'esercizio a cui si riferisce il fondo e sono destinate alla costituzione del Fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni imputati all'esercizio successivo.

Ancona, li 23 dicembre 2019

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
ORGANIZZATIVE E STRUMENTALI
(Dott. Piergiuseppe Mariotti)

