REGIONE MARCHE

GIUNTA REGIONALE

seduta del	pag.
27/12/2018	1
delibera	
1798	

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

ADUNANZA N. 228 **LEGISLATURA N.** X

DE/CE/RUS 0 NC

Prot. Segr. 1916

Oggetto: Autorizzazione alla stipula del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente - Personale non dirigente della Giunta regionale - anno 2018

Giovedì 27 dicembre 2018, nella sede della Regione Marche, ad Ancona, in via Gentile da Fabriano, si è riunita la Giunta regionale, regolarmente convocata.

Sono presenti:

- LUCA CERISCIOLI	Presidente
- ANNA CASINI	Vicepresidente
- FABRIZIO CESETTI	Assessore
- MORENO PIERONI	Assessore
- ANGELO SCIAPICHETTI	Assessore

Sono assenti:

- MANUELA BORA	Assessore
- LORETTA BRAVI	Assessore

Constatato il numero legale per la validità dell'adunanza, assume la Presidenza il Presidente della Giunta regionale, Luca Ceriscioli. Assiste alla seduta il Segretario della Giunta regionale, Deborah Giraldi.

Riferisce in qualità di relatore l' Assessore Fabrizio Cesetti.

La deliberazione in oggetto è approvata all'unanimità dei presenti.

NOTE DELLA SEGRETERIA DELLA GIUNTA

Inviata per gli adempimenti di competenza

- alla struttura organizzativa: _____
- alla P.O. di spesa: _____
- al Presidente del Consiglio regionale
- alla redazione del Bollettino ufficiale

Il _____

L'INCARICATO

Proposta o richiesta di parere trasmessa al Presidente del Consiglio regionale il _____

prot. n. _____

L'INCARICATO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

OGGETTO: Autorizzazione alla stipula del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente – Personale non dirigente della Giunta regionale – anno 2018.

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione, predisposto dal dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTA la proposta del Dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali che contiene il parere favorevole di cui all'articolo 16 della legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica;

VISTA l'attestazione della copertura finanziaria, nonché il decreto legislativo n. 118/2011 e ss.mm.ii. in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio;

VISTO l'articolo 28 dello Statuto della Regione;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1

D E L I B E R A

1. di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla stipula del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente – Personale non dirigente della Giunta regionale, nell'ambito della quale viene definito il Fondo per le risorse decentrate per l'annualità economica 2018, come da allegato 1), che riporta la copia conforme della preintesa;

2. di stabilire che l'allegato 1) costituisce parte integrante della presente deliberazione;

3. di stabilire inoltre che l'onere finanziario della quota parte del fondo ancora da liquidare, pari a Euro 7.115.090,92, trova copertura a carico dei capitoli 2011010005 (Euro 4.588.982,89), 2011010016 (Euro 1.025.111,67), 2011010027 (Euro 390.063,55), 2150110011 (Euro 789.014,78), 2150110012 (Euro 254.851,77), 2150110013 (Euro 67.066,26) del bilancio 2018/2020, annualità 2018.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Deborah Giraldi)

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
(Luca Ceriscioli)

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale si sono incontrate in data 18 dicembre 2018 ed hanno convenuto la stipula dell'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente – Personale non dirigente della Giunta regionale, nell'ambito della quale viene definito il Fondo per le risorse decentrate per l'annualità economica 2018 e la relativa ripartizione, come riportato nell'allegato 1).
I verbali e le relative dichiarazioni che hanno registrato la posizione delle parti sono depositati agli atti del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali.
Le risorse del fondo sono pari a complessivi Euro 11.001.866,56, al netto delle risorse destinate al fondo per le posizioni organizzative, nell'importo contrattato con le OO.SS. in data 18/12/2018, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera u), del CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 21/05/2018.
Il Fondo è stato quantificato sulla base delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e delle vigenti normative (statali e regionali), come specificato nella relativa relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.
La legge regionale 3 dicembre 2018 n. 39, all'art. 5, ha determinato la consistenza dei fondi per il salario accessorio del personale della Giunta regionale appartenente alla dirigenza ed al comparto, per l'anno 2018, in relazione ai contenuti del comma 800 dell'art.1 della legge di bilancio n. 205/2017, che ha previsto l'armonizzazione dei trattamenti economici del personale regionale e del personale acquisto dalle province in attuazione della legge 56/2014 (Delrio) e della stessa legge n. 205/2017 (per il personale dei CIOF); tale previsione economica risulta perfettamente coerente con la consistenza degli stessi fondi che risulterebbe dall'applicazione dello schema di DPCM, previsto dall'art. 23 comma 4 del D.Lgs. n. 75/2018, che dovrà disciplinare i criteri e le modalità di implementazione degli stessi fondi, in applicazione del sopra citato comma 800 dell'art. 1 della legge n. 205/2018. Sullo schema del predetto DPCM è stata raggiunta l'intesa in sede di Conferenza Unificata in data 22 novembre 2018.
Le risorse del Fondo 2018, al netto di quelle non soggette al vincolo, non sono superiori a quelle del Fondo certificato nell'anno 2016, 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 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.
Il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Marche, con parere del 18/12/2018, ha certificato la compatibilità dei costi del contratto decentrato con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.
La quota del fondo già liquidata, ha trovato copertura negli stanziamenti previsti in sede di bilancio di previsione 2018/2020, annualità 2018. La quota non spesa, pari a Euro 7.115.090,92, comprensiva degli oneri riflessi, trova copertura finanziaria nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio 2018/2020, annualità 2018, a carico dei capitoli 2011010005 per Euro 4.588.982,89, 2011010016 per Euro 1.025.111,67, 2011010027 per Euro 390.063,55, 2150110011 per Euro 789.014,78, 2150110012 per Euro 254.851,77, 2150110013 per Euro 67.066,26. Secondo quanto previsto nell'allegato n. 4/2 al decreto legislativo n. 118/2011 – paragrafo 5.2, tali risorse sono stanziate 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.
Sussistono, quindi, le condizioni per procedere alla stipula definitiva del contratto in argomento.

Si propone, pertanto, alla Giunta regionale l'adozione della presente deliberazione con la quale si autorizza la delegazione di parte pubblica a stipulare il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente – Personale non dirigente della Giunta regionale - anno 2018, come riportato nell'allegato 1), che riporta copia conforme della preintesa e della relativa relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.
L'allegato 1) costituisce parte integrante della presente proposta.
Il sottoscritto, in relazione al presente provvedimento, dichiara, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, che non si trova in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse, ai sensi dell'articolo 6-bis della legge n. 241/1990 e degli articoli 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 e della deliberazione della Giunta regionale n. 64/2014.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
(Rossella Refe)

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA

Si attesta la copertura finanziaria, intesa come disponibilità, per la somma di Euro 7.115.090,92, con riferimento agli stanziamenti iscritti sui capitoli 2011010005 per Euro 4.588.982,89, 2011010016 per Euro 1.025.111,67, 2011010027 per Euro 390.063,55, 2150110011 per Euro 789.014,78, 2150110012 per Euro 254.851,77, 2150110013 per Euro 67.066,26 del bilancio 2018/2020, annualità 2018.

IL RESPONSABILE DELLA P.O.
CONTROLLO CONTABILE DELLA SPESA 5
(Michela Cipriano)

PROPOSTA E PARERE DEL DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE ORGANIZZATIVE E STRUMENTALI

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione e ne propone l'adozione alla Giunta regionale. Il sottoscritto, in relazione al presente provvedimento, dichiara, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, che non si trova in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse, ai sensi dell'articolo 6-bis della legge n. 241/1990 e degli articoli 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 e della deliberazione della Giunta regionale n. 64/2014.

IL DIRIGENTE
(Piergiuseppe Mariotti)

La presente deliberazione si compone di n. 41 pagine di cui n. 37 pagine di allegati.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Deborah Giraldi)

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N° 1798 DEL 27 DIC. 2018

Allegato 1)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE – PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE ANNO 2018

Il giorno 18 del mese di dicembre dell'anno 2018, presso il Palazzo Li Madou, le parti negoziali come di seguito composte:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Dott.ssa Deborah Giraldi

Dott. Piergiuseppe Mariotti

Dott. Lorenzo Bisogni

Dott.ssa Stefania Baldassari

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

FP / CGIL

CISL / FPS

UIL / FPL

RSU

sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente, con riferimento al personale della Giunta Regionale Marche, per l'anno 2018.

REGIONE MARCHE
Giunta regionale
Assam (personale regionale)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2018 - 2020

PREINTESA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE - PER GLI ANNI 2018 – 2020.

In data 18/12/2018 alle ore 14.00 presso la Giunta regionale Marche Palazzo Li Madou, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:
– ..... – Presidente;
- Piergiuseppe Mariotti Dirigente Servizio Personale R.M.
- Lorenzo Bisogni Direttore ASSAM

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:
- Giuliano Stimilli - Coordinatore RSU;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
C.G.I.L. – FP: Simone Morbidoni
C.I.S.L. – FP: Salvatore Sena
U.I.L. – FPL: Rossano Moscatelli

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa al C.C.D.I. del personale dipendente della Giunta regionale e dell'ASSAM 2018/2020

INDICE

TITOLO I - Disposizioni generali
Art. 1 Premessa..... pag. 5
Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo..... pag. 5
Art. 3 Interpretazione autentica delle clausole controverse ..... pag. 6

TITOLO II - Il sistema delle relazioni sindacali
Art. 4 Relazioni sindacali ..... pag. 6
Art. 5 Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento..... pag. 6
Art. 6 Informazione ..... pag. 7
Art. 7 Confronto ..... pag. 7
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione..... pag. 8
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie ..... pag. 8
Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure ..... pag. 9

TITOLO III - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali
Art. 11 Diritto di assemblea..... pag. 10
Art. 12 Diritto di affissione..... pag. 11

TITOLO IV - Ordinamento professionale
Art. 13 Area delle posizioni organizzative ..... pag. 11
Art. 14 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative ..... pag. 11
Art. 15 Graduazione e retribuzione di posizione..... pag. 12
Art. 16 Retribuzione di risultato ..... pag. 13

3

Art. 17 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa ..... .pag. 14
Art. 18 Progressione economica all'interno della categoria .....pag. 14
Art. 19 Criteri per la progressione economica all'interno della categoria .....pag. 14
Art. 20 Requisiti d'accesso .....pag. 15
Art. 21 Valutazione dei titoli ai fini della selezione.....pag. 15
Art. 22 Formazione della graduatoria.....pag. 17

TITOLO XII – Trattamento economico.....pag. 37
Art. 65 Fondo risorse decentrate: quantificazione.....pag. 37
Art. 66 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo.....pag. 38
Art. 67 Differenziazione del premio individuale.....pag. 39
Art. 68 Performance organizzativa.....pag. 40
Art. 69 Indennità condizioni di lavoro.....pag. 40
Art. 70 Definizioni .....pag. 40
Art. 71 Modalità di pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.....pag. 41
Art. 72 Indennità di disagio e maneggio valori.....pag. 42
Art. 73 Indennità per specifiche responsabilità.....pag. 43
Art. 74 Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.....pag. 47
Art. 75 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCN.....pag. 48

TITOLO XIV – Norme finali e transitorie.....pag. 50
Art. 80 Disposizioni finali.....pag. 50

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Premessa

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);

b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego";
c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
e) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per quanto compatibili con il nuovo CCNL 21/05/2018.

2. Le parti, in applicazione dell'art 40, D. Lgs. n. 165/2001, danno atto che la contrattazione integrativa si svolgerà sulle materie, tra i soggetti, secondo i tempi e le procedure definite dal CCNL 21/05/2018, dando atto che non possono in ogni caso essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione.
Sono altresì abrogati tutti i contratti collettivi decentrati e specifiche discipline regionali che regolano materie o istituti già disciplinati dal citato CCNL 21/05/2018, nonché dal presente contratto decentrato.

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e, per quanto compatibile, al personale in somministrazione.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente, salvo diverse disposizioni che prevedano discipline o istituti differenziati in attuazione della dichiarazione congiunta n. 8 al CCNL citato.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
4. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2020.
5. Gli effetti economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente nonché ai CCDI vigenti per il personale del comparto della Giunta regionale.

Art. 3
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di

5

programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. A seguito di tale recupero verranno attivate procedure dirette all'accertamento delle responsabilità nell'attuazione delle disposizioni contrattuali che hanno determinato il superamento dei vincoli finanziari, a carico dei dirigenti che avranno autorizzato la maggiore spesa, con obbligo di recupero delle maggiori somme spese, a favore della contrattazione integrativa.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui agli artt. 9-10. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

Art. 5
Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL 21/05/2018, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 6
Informazione

6

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'ente.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno sette giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 7
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi o dal coordinatore della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
   a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
   b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
   c) l'individuazione dei profili professionali;
   d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
   e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
   f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
   g) la verifica delle facoltà di riduzione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
   h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione.

Art. 8
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi

di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
   a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
   b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
   c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima;
   d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
   e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Art. 9
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2.

2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:
   a) la RSU;
   b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21/05/2018.

3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale designati dalla Giunta regionale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
   a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
   b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
   c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
   d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
   e) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
   f) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
   g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
   h) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
   i) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

l) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
m) l'elevazione del limite dei turni diurni e notturni effettuabili nel mese, sulla base di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL;
n) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
o) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
p) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
q) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
r) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
s) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
t) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
u) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
v) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
z) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
aa) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.

Art. 10
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale, possibilmente entro metà anno.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 9, comma 3, lettere a), g), t), con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 5, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 60 giorni.
3. Sulle altre materie di cui all'art. 9, comma 3, le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

9

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

TITOLO III
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 7.8.1998 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è trasmessa da coloro che hanno promosso l'assemblea e, in spirito di leale collaborazione, comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze territoriali aziendali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie

di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.
2. Ai soggetti di cui al comma precedente sarà garantita la "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente.

TITOLO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 13
Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce, ai sensi dell'art. 17 della L.R. n. 20/2001, posizioni organizzative che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario e attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Per le posizioni organizzative di tipo b) il personale deve essere in possesso del diploma di laurea specialistica nuovo ordinamento o del diploma di laurea vecchio ordinamento nonché, se necessario per le attività da svolgere, delle abilitazioni professionali specificamente previste dalla posizione.
3. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14.
4. Le posizioni non dirigenziali sono istituite dalla Giunta regionale su proposta del Segretario generale, sentiti i dirigenti di Servizio; a tale scopo vengono assegnati specifici budget a ciascun Servizio.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.
6. Le risorse destinate al finanziamento dell'istituto delle P.O., nell'importo di € 3.559.756,10 vengono escluse dal fondo risorse decentrate e poste a carico del bilancio della Regione, risultanti dall'ammontare definito in sede di determinazione del fondo risorse decentrate all'uopo destinato nell'anno 2017, attualizzato al valore annuo delle P.O. esistenti nell'anno in corso, nonché incrementato dell'ulteriore quota indicata nel provvedimento di costituzione del Fondo risorse decentrate 2018, in funzione del riequilibrio quantitativo delle risorse per tali finalità, conseguente al trasferimento del personale ex provinciale avvenuto nel 2016 e nel 2018, ex art. 7 comma 4 lettera u) del CCNL 21/05/2018.
7. Per il solo anno 2018 la maggiore somma destinata al finanziamento delle P.O. (€ 300.000) qualora non utilizzata, verrà restituita alla dotazione del fondo e destinata al finanziamento della performance.

Art. 14
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. In conformità all'art. 30 della legge regionale n. 20/2001, gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti di Servizio con atto scritto e motivato, per un periodo massimo di 3 anni.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali

posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Ai fini del conferimento degli incarichi delle posizioni organizzative istituite gli aspiranti aventi titolo, in possesso dei requisiti minimi richiesti, presenteranno sintetici curricula, dai quali dovranno essere immediatamente rilevabili sia i titoli di studio e le abilitazioni professionali possedute che le esperienze lavorative svolte, secondo uno schema predisposto dal dirigente competente in materia di organizzazione e personale.

4. La procedura di affidamento degli incarichi verrà espletata attraverso un avviso predisposto dal dirigente competente in materia di organizzazione e personale e pubblicato sulla intranet dell'ente, a cui potranno accedere i dipendenti di categoria D in possesso dei titoli richiesti. La partecipazione alla selezione sarà limitata ai soli dipendenti del Servizio a cui appartiene la P.O. da ricoprire. È data facoltà ad ogni avente titolo di concorrere anche per una ulteriore diversa P.O., di un Servizio diverso da quello di appartenenza.

5. I provvedimenti di incarico per le posizioni organizzative dovranno essere motivati e dovranno tenere conto:

- delle esperienze lavorative maturate all'interno, o se significative, anche all'esterno dell'amministrazione regionale;
- delle capacità di assumere responsabilità di prodotto e di risultato derivanti da atti e/o comportamenti positivi;
- della capacità di *problem solving*, utilizzando, anche in forma multidisciplinare, le opportunità offerte in campo tecnico, informatico e procedurale;
- della capacità, ove necessario al ruolo lavorativo, di gestire in modo ottimale il personale assegnato;
- della capacità relazionale con l'utenza o con gli altri interlocutori regionali.

6. Le posizioni non dirigenziali che si rendano vacanti nel periodo triennale di riferimento, comprese le ipotesi previste dal successivo comma 8, verranno riassegnate semestralmente con procedure semplificate limitate al solo servizio interessato, previa deliberazione della Giunta ove si rendesse necessaria la ridefinizione della declaratoria e della fascia retributiva delle posizioni resesi vacanti nel semestre precedente, comunque ad invarianza del budget finanziario assegnato alla struttura. La nuova assegnazione si intende effettuata per il residuo periodo mancate alla scadenza del precedente incarico.

7. L'incarico di posizione organizzativa vacante può altresì essere conferito *ad interim* dal dirigente di Servizio ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, per la durata dell'incarico stesso e con incremento di retribuzione di risultato come previsto all'art. 15, comma 4 del presente contratto.

8. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del dirigente di Servizio nel cui ambito gli stessi sono stati conferiti, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

9. La revoca dell'incarico in conseguenza di valutazione negativa comporta la perdita della retribuzione di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15
Graduazione e retribuzione di posizione

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, salvo i casi espressamente esclusi da specifiche normative di legge.

2. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente tiene conto della seguente graduazione:

a) titolare di posizione organizzativa in *struttura semplice*: € 7.000,00

b) titolare di posizione organizzativa in *struttura semplice avanzata* o in *struttura complessa*: €. 9.000,00
c) titolare di posizione organizzativa in *struttura complessa avanzata*: €. 12.000,00
d) titolare di posizione organizzativa in *struttura qualificata*: €. 16.000,00.

Per *struttura semplice* si intende la struttura che è responsabile di un'unica linea di attività/processo di lavoro seppur comportante procedimenti/provvedimenti di tipologia diversa tra loro correlati; laddove la struttura richieda un continuo e costante raccordo e collaborazione con altre strutture della Giunta, la posizione organizzativa può configurarsi come *struttura semplice avanzata*.

Per *struttura complessa* si intende la struttura che è responsabile di molteplici linee di attività/processi di lavoro caratterizzati da procedimenti/provvedimenti di diversificato contenuto (multidisciplinarietà); laddove la struttura richieda un continuo e costante raccordo e collaborazione con altre strutture della Giunta, la posizione organizzativa può configurarsi come *struttura complessa avanzata*.

Per *struttura qualificata* si intende la struttura che è responsabile di processi di lavoro con contenuto di elevata qualificazione professionale, o che comporti ruoli diretti e continuativi su tavoli tecnici nazionali formalmente ufficializzati, o comporti responsabilità di funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna

3. Al fine di favorire un adeguato processo formativo del personale non dirigenziale incaricato delle posizioni organizzative si stabilisce che, di norma, in occasione del conferimento di un primo incarico di P.O. presso una struttura semplice *avanzata* o *complessa* o *qualificata* al dipendente incaricato, in ragione delle esigenze formative e di supporto di cui dovrà farsi carico il dirigente responsabile, competa il trattamento iniziale parificato alla struttura semplice per tutta la durata del primo incarico. I successivi incarichi non terranno più conto della presente disposizione.

4. Nel caso di attribuzione di incarico *ad interim* al lavoratore titolare di P.O. spetterà una maggiorazione dell'importo della retribuzione di risultato calcolata tra il 15% e il 25% della retribuzione di posizione vacante, in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio della funzione supplente, rapportata al periodo dell'anno per cui tale funzione viene esercitata.

Art. 16
Retribuzione di risultato

1.I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari di posizioni non dirigenziali sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Il dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui all'art. 14 comma 8.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 18% del totale delle risorse a disposizione.

3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato il dirigente terrà conto dei seguenti criteri generali:

a. risultati della gestione nelle linee di attività individuali o di gruppo – massimo punti 80
Rientrano in tale ambito di valutazione i risultati raggiunti nella gestione dei servizi e delle linee di attività affidate alla P.O., anche riconducibili agli obiettivi di *performance* della P.F..

b. Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali – massimo 40 punti.
All'interno del fattore in questione va considerata anche la capacità di supportare il dirigente nella valutazione dei propri collaboratori.
Nell'attribuire il punteggio il soggetto valutatore dovrà tenere in considerazione anche il numero dei dipendenti appartenenti all'ufficio gestito dalla P.O., di cui ha la

responsabilità, attraverso l'autonomo apprezzamento della situazione di volta in volta ricorrente.

4. L'applicazione del comma 3 relativo alla erogazione della retribuzione di risultato avverrà nel rispetto del Manuale di Valutazione della Prestazione Lavorativa.

Art. 17

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 13, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
   a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
   b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
   c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
   d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
   e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
      - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs.n.50 del 2016;
      - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n.114 del 2014;
      - i compensi incentivanti previsti dal comma 2 *sexies* dell'art. 15 del D.Lgs. 31-12-1992 n. 546 contenente disposizioni sul processo tributario.

2. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31/03/1999, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione.

Art. 18

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna fascia economica di categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse rese annualmente disponibili dalla contrattazione integrativa, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti che comunque, in relazione alla lunga *vacatio* contrattuale a livello nazionale ed alle limitazioni di trattamento economico individuale imposte dal D.L. n. 78/2010, per l'anno 2019 non potrà essere superiore al 30 % dei dipendenti di ciascuna categoria. Per gli anni successivi le percentuali verranno definite in sede di trattative annuali, in relazione alle risorse rese disponibili.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Per l'anno 2018 non si procede all'esperimento di tale istituto.

Art. 19

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. La selezione è indetta a copertura dei posti individuati all'esito della contrattazione del Fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 68 del CCNL del 21/05/2018. Il fondo destinato alle progressioni orizzontali viene utilizzato indistintamente rispetto alle strutture dell'ente, sulla base del numero dei dipendenti, della categorie e della fasce economiche di appartenenza.
2. La selezione è effettuata "per soli titoli", in conformità all'art. 16 comma 3 del CCNL. Per la valutazione dei titoli si applicano le norme seguenti.
3. La pubblicità della selezione è garantita mediante pubblicazione, per almeno 15 giorni, sulla INTRANET regionale dell'avviso predisposto dal Dirigente del Servizio RUO.

Art. 20

Requisiti d'accesso

1. Può partecipare alle progressioni orizzontali il dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Giunta regionale o con l'Assam (dipendente del ruolo unico regionale) nella posizione economica immediatamente inferiore a quella relativa al posto messo a selezione, nell'ambito di ciascuna categoria contrattuale, in possesso del requisito della permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore rispetto a quella posta a selezione per un periodo minimo di pari a 4 anni.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico a condizione che la procedura si sia conclusa entro lo stesso anno. La procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine la Regione richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

Art. 21

Valutazione dei titoli ai fini della selezione

1. Il Servizio RUO procede alla valutazione dei titoli, autocertificati alla data di scadenza del termine ultimo di presentazione della domanda, avendo a disposizione un massimo di 40 punti, da ripartire nelle seguenti categorie:

A. <u>Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni o, in mancanza delle valutazioni per l'intero triennio, negli ultimi anni disponibili - massimo 18 punti</u> per la media triennale del punteggio annuale, verificato attraverso le schede di valutazione, articolati come segue:

Media del triennio	**Punti**
Punteggio = 120	18
119≤ punteggio<120	16
118≤ punteggio<119	14
115≤ punteggio<118	12

GIUNTA REGIONALE ★ REGIONE MARCHE

15

112≤ punteggio<115	9
110≤ punteggio<112	6
99≤ punteggio<110	4
80≤ punteggio<99	2
punteggio<80	0

Il punteggio viene calcolato con il seguente sistema di parametrazione. Alla base del calcolo vengono assunti i punteggi medi attribuiti al personale di ogni PF. Detti punteggi medi vengono riparametrati rispetto alla media più elevata che costituirà la base per il ricalcolo di tutti i punteggi individuali del personale delle diverse P.F.

B. Esperienza maturata in ambiti professionali di riferimento - massimo 15 punti articolati come segue:
   a. Esperienza complessiva maturata come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato nel livello economico immediatamente inferiore a quello posto a selezione, presso una delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 – 1 punto/anno per un massimo di n. 10 punti.
   b. Ulteriore esperienza complessiva maturata nella categoria posseduta come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato presso una delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, escluso il periodo di cui al precedente punto a), – 0,5 punto/anno per un massimo di n. 5 punti.

C. Attività formative realizzate negli ultimi 4 anni, attinenti a funzioni o attività riferibili alla posizione per cui si concorre (0.30 punto/giornata formativa di 6 ore o frazione pari o superiore a 3 ore, per un massimo di n. 2 punti).

D. Titoli di studio (punteggio massimo 5 punti): il punteggio attribuito deriva dalla somma dei seguenti indicatori:

Categoria B

Diploma di scuola media superiore (percorso quinquennale/quadriennale)	2.5
Diploma universitario triennale, diploma di laurea, diploma di laurea specialistica/magistrale	1.5
Diploma universitario di specializzazione post laurea, diploma di dottorato	1

Categoria C

Diploma universitario triennale, diploma di laurea, diploma di laurea specialistica/magistrale	2.5
Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	1.5
Abilitazione professionale	1

Categoria D

Ulteriore diploma universitario triennale, diploma di laurea, diploma di laurea specialistica/magistrale	2.5
Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	1.5
Abilitazione professionale o master universitario	1

16

2. Il punteggio di cui alla lettera B del comma 1 viene riconosciuto per ciascun semestre, con la precisazione che si arrotonda per eccesso dal 16° giorno del mese. Per l'esperienza lavorativa svolta con rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene ricalcolato secondo la percentuale dell'attività effettivamente prestata.

Art. 22
Formazione della graduatoria

1. La graduatoria finale, distinta per servizio di appartenenza del dipendente, sarà data dalla somma dei punteggi delle valutazioni, dell'esperienza maturata, della formazione e dei titoli.
2. L'esito delle procedure selettive verrà approvato con atto del Dirigente del Servizio Ruo. A parità di punteggio si applicano le preferenze di cui all'art. 5, commi 4 e 5, del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni.
3. Nei confronti dei dipendenti dichiarati vincitori si procederà ad effettuare il controllo della veridicità di tutte le dichiarazioni rese nel contesto della domanda di partecipazione.
4. Nei confronti di quei candidati per i quali venga accertato il difetto dei prescritti requisiti o dichiarata la decadenza dal possesso degli stessi, l'amministrazione regionale dispone l'esclusione dalla selezione o la relativa decadenza.

TITOLO V
Omissis

TITOLO XII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 65
Fondo risorse decentrate: quantificazione

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore ed in particolare dall'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018 e dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017, non risultando applicabile a questo ente il successivo comma 4.
2. Tra le risorse stabili sono determinate ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018, a cui si aggiungono le risorse di cui art. 67 comma 2, compresa la lettera e) relativa a risorse legate all'aumento di dotazione organica conseguente alle leggi n. 56/2014 e n. 205/2017.
3. A tali risorse si aggiungono quelle che speciali disposizioni di legge assegnano alla incentivazione del personale dipendente in deroga al limite fissato dal citato decreto legislativo. In particolare le seguenti risorse:
   a) Risorse art. 67 comma 3 lettera c) legate al finanziamento dei compensi per i professionisti legali, ai compensi per la progettazione;
   b) Risorse legate ai compensi incentivanti l'Ufficio Speciale per la Ricostruzione de cui al D.l. 189/2016.

4. Sono rese disponibili le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, CCNL del 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

17

Art. 66

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 - 2018;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016 - 2018;
f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c).

3. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) i premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati come ultima delle voci incentivanti, una volta erogati i compensi di cui alle lettere c), d) e) f) del precedente comma 2;
c) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
d) ad ogni Servizio e/o struttura viene assegnata una quota del fondo residuo destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, definita sulla base del numero di dipendenti assegnati alla struttura;
e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: analisi dei risultati conseguiti dalla struttura, qualità della prestazione professionale, del comportamento e dell'apporto individuale;
f) la performance organizzativa dei Servizi e delle P.F. è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla P.F. e alla P.O.;
g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;
h) le indennità di cui alle lettere c) e d) del comma 2 (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 14.9.2000) sono erogate in ragione delle spettanze individuate da ogni dirigente nel limite delle risorse a tale fine destinate dal presente contratto; nel caso di superamento del limite le stesse indennità, ad a eccezione dell'indennità di turno, reperibilità e ex art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, verranno adeguatamente riproporzionate;
i) le indennità di cui alla lettera e) del comma 2 (compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016 – 2018) sono erogate in ragione delle spettanze individuate da ogni dirigente nel limite delle risorse a tale

fine destinate dal presente contratto; il fondo destinato alle indennità per specifiche responsabilità della categoria D viene ripartito tra i Servizi della Giunta, compresa la Segreteria generale, sulla base del numero di categorie D presenti nella struttura e prive di P.O.

Art. 67
Differenziazione del premio individuale

1. Ogni dirigente responsabile di struttura, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. 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 vengono definite le seguenti disposizioni:
   - la misura della maggiorazione 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 al Servizio e numero dei dipendenti assegnati, su tale importo 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.
3. Qualora al termine della liquidazione delle indennità legate alla performance, così come nel caso di qualsiasi altra indennità considerata all'articolo precedente, i resti verranno assommati al fondo per l'anno successivo.

Art. 68
Performance organizzativa

1. omissis

Art. 69
Indennità condizioni di lavoro

1. L'"*indennità condizioni di lavoro*" è contrattualmente destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
a) disagiate;
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da Euro 1,00 a Euro 10,00.
3. La misura dell'indennità è definita nei modi di cui agli articoli successivi, sulla base dei seguenti criteri:
a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali delle strutture e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 65 e sono ripartiti secondo i principi dell'art. 66 nonché secondo i criteri di seguito riportati.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 2019.

Art. 70
Definizioni

1. Per attività a rischio si intende:
   a) attività in cui vi è utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o altre condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie professionali;
   c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
2. Per attività disagiate si intende:

quell'attività lavorativa del singolo dipendente prestata in condizione del tutto peculiare (sotto il profilo di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Caratterizzano l'attività i seguenti fattori rilevanti il disagio: la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, di tempo e di modo, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e di relazionale del singolo con orari particolari e non programmabili; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3. Il maneggio valori comporta che l'indennità competa ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuiate le seguenti figure:
   - Economo;
   - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Art. 71
Modalità di pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

1. La Pesatura dell'indennità in argomento avviene secondo un sistema a matrice che attribuisce un punteggio complessivo alle posizioni di lavoro ascrivibili ad una o più delle categorie di attività individuate nell'articolo precedente, rispettivamente per il rischio, il disagio e il maneggio valori in ordine decrescente considerati.

a. indice di rischio basso (peso causale 0)
b. indice di rischio medio (peso causale 1)
c. indice di rischio alto (peso causale 3)
d. indice di rischio molto alto (peso causale 5)

a. indice di disagio basso (peso causale 1)
b. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front- office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
c. improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare (peso causale 3)

d. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e/o con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 4)

a. indice maneggio valori
b. economi (peso causale 2)
c. agenti contabili individuati (peso causale 1)

2. Con riferimento ad ognuna delle posizioni lavorative individuate dalla presente contrattazione vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali.

					Totale settoriale	Totale generale

Rischio	Basso a.	Medio b.	Alto c.	Molto alto d.		
Pesatura	***0***	***1***	***3***	***5***		
Disagio	tipo a.	tipo b.	tipo c.	tipo d.		
Pesatura	***1***	***2***	***3***	***4***		
Maneggio Valori		Agenti contabili	Economi			
Pesatura	***0***	***1***	***2***	***3***		

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1 – 3	€1 - €3
4 – 6	€4 - €6
7 – 9	€7 - €10

3. Per l'anno 2018, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018 svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.F., sulla base delle presenti disposizioni.
5. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
6. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 67 del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione.
7. Le indennità di cui all'art. 72 non sono cumulabili tra loro, sono invece cumulabili con quelle di cui all'art. 73.

Art. 72
Indennità di disagio e maneggio valori

1. Addetto al maneggio valori: per valori si intendono il denaro, i valori bollati e nuove carte carburanti prepagate.			Norma transitoria per il 2018
- 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. - attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale di categoria B , C e D.:			

21

2.a Addetto al centralino con almeno 30 derivati, 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. Addetto ai vivai forestali dell' ASSAM - 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 due	3 €
2.c. Addetto gli uffici relazioni con il pubblico dei centri per l'impiego. 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 con ricezione del pubblico in almeno 3 gg. alla settimana con fasce orarie di ricevimento pari ad almeno 3 ore consecutive.	Rischio tipo b. Disagio tipo d.	Fascia due	4 €
2.d. Addetto agli I.A.T. e agli sportelli informativi per i servizi all'utenza. Personale 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 gli uffici relazioni con il pubblico U.R.P. e U.S.R. 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.	Disagio tipo b.	Fascia uno	2 €
2.f. 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	Disagio tipo a.	Fascia uno	1 €
f.2 strutture da 51 a 100 dipendenti	Disagio tipo a.	Fascia uno	2 €
f.3 strutture oltre 100 dipendenti Euro	Disagio tipo b.	Fascia uno	3 €
2.g. 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, sopraluoghi, 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 €

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 evidenzi:
   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.

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 dalla stessa norma, entro il massimo di € 3.000.	€ 360
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 dalla stessa norma, entro il massimo di € 3.000	€ 600
3. Addetto alla scorta del gonfalone ai sensi della D.G.R. n. 1397/2008, individuato con atto del dirigente della Segreteria Generale.	€ 25 ad uscita
3. 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). Compenso annuo per soggetto nominato in proporzione al numero dei dipendenti assegnati al servizio: da 1 a 100 dipendenti..... oltre 100 dipendenti.....	 € 300 € 400
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).	€ 350
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 struttura organizzativa. Cumulabili con altre indennità entro il limite annuo del 3.000 €	€ 300

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: - 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
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. 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. 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..	€ 500
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. 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).	€ 600
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. 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.	€ 500
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.	€ 15 ad accertamento fino a € 500 max
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 le relative indennità sono cumulabili solo con l'indennità di cui al punto 13. Il compenso viene diviso in 3 fasce: - fino a 100 dipendenti gestiti ..... - da 100 a 200 dipendenti gestiti ..... - oltre 200 dipendenti	 € 300 € 400 € 600
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 annuali 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.	€ 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 della struttura, Servizio in misura massima del 10 % del personale di categoria C assegnato per servizio, attraverso apposito provvedimento del dirigente di Servizio e/o PF.	€ 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 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) Da 0 a 1.000 registrazioni..... Da 1.001 a 2.000 registrazioni ..... Da 2.001 registrazioni a 6.000..... Oltre 6.001 registrazioni.....	 € 0 € 200 € 300 € 400
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 €.	€ 500

REGIONE MARCHE GIUNTA REGIONALE

25

17. Indennità personale categoria D senza incarico di P.O. con specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018. 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. 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. Il compenso varia in relazione ai seguenti criteri: - 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; 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. 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 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	da 1.000 a 2.500 €, entro il limite massimo contrattuale di 3.000 € nel caso di cumulo con altri compensi.

Art. 74

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

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi disciplinari, con atto del Responsabile della P.F. competente.

Art. 75
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   a. incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
   b. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi disciplinari, con atto del Responsabile del Servizio competente.
3. In caso di percezione di compensi incentivanti derivanti da specifiche disposizioni di legge, verranno conseguentemente decurtati i compensi relativi alla incentivazione della performance individuale e collettiva e dell'indennità di risultato delle P.O., secondo il seguente criterio:
4.

Importo incentivo art. 68 comma 2 lettera g CCNL 21.05.2018	>€. 2.000	>€. 4.000	>€. 6.000	>€. 10.000
% percentuale di abbattimento performance	*10%*	*30%*	*50%*	*70%*

TITOLO XIV
Norme finali e transitorie

Art. 80
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Risultano implicitamente abrogate tutte le previgenti discipline regionali incompatibili con il presente contratto decentrato.
3. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si impegnano a riavviare la trattativa sindacale, sin dal prossimo mese di gennaio, sulle questioni escluse dal presente contratto decentrato relative alla organizzazione del lavoro, all'orario di lavoro, compreso l'orario multiperiodale, all'attività lavorativa fuori ufficio, allo straordinario, ferie e permessi, al par time, alle diverse tipologie di assenze dal servizio ai buoni pasto ed al benessere del personale, al sistema di valutazione ella performance, alla mobilità e a quanto altro contenuto nel CCNL del 21/05/2018.

Le parti si impegnano altresì a verificare, in sede di prima applicazione, la sostenibilità degli istituti inseriti nel presente contratto.

Le parti si impegnano altresì alla conclusione della fase trattante entro il prossimo mese di marzo 2019.

Le parti si impegnano a definire la budgettizzazione del fondo per specifiche responsabilità di cui all'art. 73 del CCDI sulla base delle risultanze storiche derivanti dall'applicazione del presente CCDI per l'anno 2018.

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE GIUNTA REGIONALE - ANNO 2018

ALLEGATO ALLA DELIBERA N° 1798 DEL 27 DIC. 2018

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 - ART. 5, L.R. N. 39/2018)		10.305.844,90
Giunta regionale - risorse certificate organo revisione	8.091.140,46	
Province - risorse certificate organo revisione	2.214.704,44	
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)		-
DIFFERENZIALE POSIZIONI ECONOMICHE (ART. 67, COMMA 2, LETT. B), CCNL 2016/2018)		125.839,55
Giunta regionale	115.982,90	
Personale Centri per l'impiego (da 01/05/2018)	9.856,65	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO 2017 (ART. 67, COMMA 2, LETT. C), CCNL 2016/2018)		113.157,53
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67, COMMA 2, LETT. E), E COMMA 5, LETT. A), CCNL 2016/2018 - ART. 5, L.R. N. 39/2018)		3.945.100,00
Riequilibrio trattamento accessorio personale province trasferito ex legge 56/2014 (art. 1, comma 800, legge 205/2017)	1.484.761,00	
Risorse personale Centri per l'impiego (art. 1 comma 800, legge 205/2017)	2.460.339,00	
TOTALE RISORSE STABILI		**10.930.185,88**
RISORSE VARIABILI (ARTICOLO 67, COMMA 3, CCNL 2016/2018)		
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)		130.000,00
Compensi professionisti legali (sentenze favorevoli con spese a carico della controparte)	55.000,00	
Compensi progettazione	50.000,00	
Incremento personale USR - DL 189/2016	25.000,00	
QUOTA RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO 2017 (ART. 67, COMMA 3, LETT. D), CCNL 2016/2018)		25.791,35
RISPARMI STRAORDINARIO (ART. 67, COMMA 3, LETT. E), CCNL 2016/2018)		52.047,80
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)		-
TOTALE RISORSE VARIABILI		**207.839,15**
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		**11.138.025,03**
Riduzione per supero limite fondo 2016		**- 136.158,47**
TOTALE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZABILI		**11.001.866,56**

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		**8.204.297,99**
RISORSE VARIABILI 2018 SOGGETTE AL VINCOLO		**25.791,35**
TOTALE RISORSE 2018 SOGGETTE AL VINCOLO		**8.230.089,34**
VINCOLO FONDO 2016		**8.093.930,87**
VERIFICA RISPETTO VINCOLO		136.158,47

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

DESCRIZIONE	IMPORTO	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		**11.001.866,56**
RISORSE RESIDUE NON UTILIZZATE ANNI PRECEDENTI		-
DIFFERENZIALE PROGRESSIONE ECONOMICA		- 3.154.102,84
INDENNITA' DI COMPARTO (esclusa quota anno 2002)		- 918.192,44
INDENNITA' PERSONALE EX VIII QF		- 12.382,61
COMPARTECIPAZIONE DEL PERSONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI MACERATA AL RECUPERO RISORSE ISPEZIONE MEF		- 20.420,20
RISORSE DISPONIBILI (ART. 68, COMMA 1, CCNL 2016/2018)		**6.896.768,47**
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
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)		95.000,00
attività disagiate (art. 70-bis, comma 1, lett. a)	78.000,00	
attività esposte a rischi (art. 70-bis, comma 1, lett. b)	10.000,00	
attività implicanti maneggio valori (art. 70-bis, comma 1, lett. c)	7.000,00	
INDENNITA' TURNO E REPERIBILITA' (ART. 68, COMMA 2, LETT. D), CCNL 2016/2018)		200.000,00
indennità turno (dato stimato)	63.000,00	
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)		1.300.000,00
ind personale cat D	965.000,00	
accertamenti natura ispettiva	35.000,00	
indennità varie art 17 lett. F cat B e C	269.000,00	
indennità varie art 17 lett. F cat D	31.000,00	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 68, COMMA 2, LETT. G), CCNL 2016/2018)		146.534,00
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte	55.000,00	
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con compensazione delle spese	16.534,00	
Compensi progettazione	50.000,00	
Incremento personale USR - DL 189/2016	25.000,00	
TOTALE		**6.321.534,00**
differenza		575.234,47

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		4.545.000,00
QUOTA PREVALENTE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3, LETT. B), D), E), H) E I), CCNL 2016/2018 (80%)		62.271,32
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%)		23.351,75

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE – PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE ANNO 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	...../12/2018
Periodo temporale di vigenza	annualità 2018
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 REGIONALE CISL FPS REGIONALE UIL FPL REGIONALE
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 18/12/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Giunta regionale – anno 2018; la Giunta regionale, nella seduta del 27/12/2018, ha autorizzato la stipula dell'ipotesi di contratto integrativo; il Collegio dei Revisori dei Conti della regione Marche, con verbale del 18/12/2018, ha certificato la compatibilità dei costi del contratto integrativo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalle norme di legge; in data ...../12/2018 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. 102 del 05/02/2018, poi modificato con deliberazione n. 1559 del 19/11/2018.
- 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. 30 del 22/01/2018.
- 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 – <u>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)</u>

Il contratto disciplina la costituzione del Fondo per le risorse decentrate del personale del comparto della Giunta regionale, con riferimento all'annualità economica 2018.
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.
Per la sua parte giuridica il contratto disciplina il periodo 2018/2020, salvo diversa decorrenza degli istituti nello stesso contratto stabilita.
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, e dell'articolo 1, commi 424 e 425, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, 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, 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 5, comma 1, della legge regionale 3 ottobre 2018, n. 39**, che, in relazione agli obiettivi di armonizzazione del trattamento economico del personale delle Province trasferito in Regione, ai sensi dell'articolo 1, commi 799 e 800, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ridetermina in Euro 14.250.944,90 la componente stabile del Fondo per le risorse decentrate del personale del comparto;
- **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;
- **schema di decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di attuazione dell'art. 23 comma 4 del D.Lgs. n. 75/2017** concernente il trattamento accessorio del personale e la sperimentazione, sul quale, in data 22 novembre 2018, si è raggiunto l'accordo in sede di conferenza unificata, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera c) del D.Lgs. 28 agosto 1997 n. 281; da tale schema risulta in particolare che la Regione Marche rispetta i parametri a) e b) del comma 2 dell'articolo 23 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 dal sopra citato comma 800 dell'art. 1 della legge n. 205;
- **deliberazione n. 19/2018 del 18/10/2018 della Sezione delle autonomie della Corte dei conti**, con 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".

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.
Tale ammontare è stato decurtato della somma destinata alle posizioni organizzative, come determinata in sede di contrattazione integrativa in data ...../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 b) e c), del contratto collettivo sopra citato, relativamente al differenziale per le progressioni economiche e alla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato nell'anno 2017, 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 dell'articolo 5, comma 1, della legge regionale 3 ottobre 2018, n. 39, 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. In particolare, l'articolo 5 della legge regionale n. 39/2018 è coerente con quanto previsto dall'emanando DPCM di attuazione dell'art. 23 comma 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 concernente il trattamento accessorio del personale e la sperimentazione, su cui si è raggiunta l'intesa in sede di conferenza unificata in data 22/11/2018.
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) e dalla frazione di RIA non spesa del personale cessato nel 2017 (lettera d), oltre che dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e attività (lettera c).
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 11.001.866,56, 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 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 ...../12/2018.
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;
- 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 14.9.2000 sono erogate in ragione delle spettanze individuate da ogni dirigente nel limite delle risorse a tale fine destinate dal presente contratto; nel caso di superamento del limite le stesse indennità, ad a eccezione dell'indennità di turno, reperibilità e ex art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, verranno adeguatamente riproporzionate.
L'utilizzo dei sistemi premianti di cui alla deliberazione n. 1232 del 01/08/2012 è conseguente all'attuazione dell'articolo 2, comma 2, della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Diposizioni 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.
Il titolo II (Merito e premi) del decreto legislativo n. 150/2009, infatti, reca strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati ai principi di selettività e concorsualità anche nel riconoscimento degli incentivi, nonché criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance e per la differenziazione delle valutazioni.
Anche in applicazione del D.Lgs 74/2017, di modifica ed integrazione del D.Lgs 150/2009, si è proceduto alla 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. 102 del 05/02/2018 e n. 1559 del 19/11/2018, concernenti il Piano della performance 2018 – 2020 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 essenziale, ma precisa, dell'organizzazione politica regionale e delle funzioni assolte dall'ente, 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 strategici, gli obiettivi connessi all'utilizzo dei fondi europei, quelli connessi al sisma 2016, gli obiettivi trasversali di funzionamento ed infine gli obiettivi operativi della Giunta regionale, articolati per singole strutture, con i relativi indicatori di risultato annuali.

36

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

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

Il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è complessivamente pari a Euro 11.001.866,56, 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 10.930.185,88.

- **Risorse storiche consolidate**

Le risorse storiche consolidate di cui all'articolo 67, comma 1, del CCNL del 21/05/2018 sono pari a Euro 10.305.844,90 e sono 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.

- **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 4.184.097,08, come di seguito specificato:

- differenziale posizioni economiche (art. 67, comma 2, lett. a)	Euro	125.839,55
- RIA ed assegni ad personam cessati anno 2017 (art. 67, comma 2, lett. c)	Euro	113.157,53
- 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)	Euro	3.945.100,00

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 207.839,15 e sono costituite dagli importi una tantum che derivano dai risparmi di spesa rispetto al fondo dello straordinario (articolo 67, comma 3, lettera e), oltre che dalla frazione di RIA relativa alle mensilità residue del personale cessato anno 2017.

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.

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 gli incrementi della retribuzione di posizione e del salario accessorio spettanti ai dipendenti impiegati presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016;
- 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.

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.

35

1.3 – Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Le risorse stabili del fondo per l'anno 2018 sono state decurtate di complessivi Euro 136.158,47, 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 10.930.185,88;
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 71.680,68;
c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle due voci precedenti) pari ad Euro 11.001.866,56.

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 ...../12/2018, 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.

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 4.512.632,09.
In particolare, le risorse stabili vengono impiegate per Euro 4.105.098,09 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	3.154.102,84
- indennità di comparto (esclusa quota 2002)	Euro	918.192,44
- indennità ex UOO-staff	Euro	12.382,61
- 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 146.534,00, come di seguito specificato:

- incrementi dipendenti impiegati presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione	Euro	25.000,00
- compensi professionisti legali	Euro	55.000,00
- compensi funzioni tecniche	Euro	50.000,00
- compensi professionisti legali sentenze favorevoli con compensazione di spese responsabilità	Euro	16.534,00

2.2– Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse negoziate nel contratto integrativo sottoposto a certificazione, ammontano a Euro 6.489.234,47 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	95.000,00
- indennità turno e reperibilità	Euro	200.000,00
- compensi specifiche responsabilità	Euro	1.300.000,00
- risorse destinate a welfare aziendale e a eventuali compensazioni di istituti premiali risultati incapienti ed alla performance individuale	Euro	575.234,47

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:

a) 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 4.512.632,09;
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.2) pari ad Euro 6.489.234,47;
c) Totale eventuali destinazioni ancora da regolare (come esposto nella sezione 2.3) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle tre voci precedenti) pari a Euro 11.001.866,56.

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:

a) 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 10.930.185,88, vengono impiegate per Euro 4.084.677,89 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 non prevede nuove progressioni orizzontali.

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 2018 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 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 2017 (Giunta reg.le e ex province)	Fondo 2018
Risorse fisse	8.091.140,46	10.327.128,76	10.930.185,88
Risorse variabili	191.376,64	287.637,84	207.839,15
Riduzione per supero vincolo fondo 2016	-4.903,80	-21.283,86	- 136.158,47
Totale Fondo	8.282.517,10	10.593.482,74	11.001.866,56
Risorse non soggette al vincolo	-188.586,23	-2.502.342,28	-2.907.935,69
Totale Fondo per vincolo	8.093.930,87	8.091.140,46	8.093.930,87

Destinazioni non contrattate	5.237.224,70	6.945.739,58	4.512.632,09
Destinazioni contrattate	3.040.388,60	3.647.743,16	6.489.234,47
Destinazioni da regolare	-	-	-

38

Totale destinazioni	8.277.613,30	10.593.482,74	11.001.866,56

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 programmatoria 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 non sono risultate economie da riportare tra le risorse variabili del Fondo del corrente anno.

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 2018, sono già stati impegnati, liquidati e pagati complessivamente Euro 5.623.868,89, a valere sulle risorse stabili del fondo, con imputazione della spesa e dei relativi oneri riflessi a carico dei pertinenti capitoli del bilancio 2018/2020, annualità 2018.
Restano da liquidare Euro 5.377.997,67, oltre agli oneri riflessi pari a Euro 1.737.093,25, per un totale complessivo di Euro 7.115.090,92. Trattasi di salario accessorio relativo all'anno 2018, 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 2018/2020, annualità 2018, a carico dei seguenti capitoli: 2011010005 per Euro 4.588.982,89, 2011010016 per Euro 1.025.111,67, 2011010027 per Euro 390.063,55, 2150110011 per Euro 789.014,78, 2150110012 per Euro 254.851,77, 2150110013 per Euro 67.066,26. Secondo quanto previsto nell'allegato n. 4/2 al decreto legislativo n. 118/2011 - paragrafo 5.2, tali risorse sono stanziate 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, lì ...18.... dicembre 2018

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

SEGRETERIE REGIONALI MARCHE
e R.S.U. Regione Marche

Ancona, _____

DICHIARAZIONE A VERBALE
SU
"**IPOTESI** *CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2018 - 2020*"

Costituzione Fondo risorse decentrate 2018
Le scriventi organizzazioni sindacali non condividono la decurtazione del fondo consolidato 2017 della quota destinata alle posizioni organizzative per l'anno 2017. La decurtazione comprenderebbe sia la quota relativa alle posizioni organizzative e sia la quota delle alte professionalità per importi superiori al destinato alla somma di tali istituti.
Pur avendo raggiunto un accordo di massima sulle risorse da destinare a tali istituti nell'anno 2018 a copertura dell'effettivamente erogato si chiede di ridefinire il fondo correttamente per l'anno 2019 in base all'art. 65 del CCDI e dell'art. 67 del CCNL 2016/2018.

Articolo 15 della presente ipotesi di CCDI
Si rileva che, se pur l'art. 15 del CCDI – Graduazione e retribuzione di posizione, è argomento di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. e) del CCNL 2016-2018 è stato inserito nel CCDI. Il confronto sulla graduazione risulta incompleto mancando, ad oggi, i criteri per la definizione delle fasce relative alle schede di pesatura delle strutture definite dal comma 2. Si rileva inoltre che il comma 3 risulta incompatibile con l'art. 5 comma 3 lett. e) del CCNL 2016-2018 e con l'art. 15 comma 2 del CCNL 2016-2018. Si propone alla Giunta di stralciare l'articolo 15 del CCDI e di ridefinirlo nell'ambito di un modello di relazioni sindacali più consono e congruo, anche sui criteri di pesatura delle strutture di cui al citato comma 2 dell'art. 15 nell'anno 2019, per la ridefinizione delle Posizioni organizzative già prorogate secondo le previsioni dell'art. 13 comma 3 del CCNL 2016-2018 al riavvio della contrattazione nei primi mesi dell'anno 2019 come definito dalla dichiarazione congiunta n. 1.

Trasparenza, costituzione dato storico 2018 ed anni successivi
Al fine di un attento monitoraggio dell'applicazione della presente Ipotesi di Accordo per l'anno 2018 e per garantire quanto condiviso nella dichiarazione congiunta n.1, si chiede alla Regione Marche ed ai preposti Servizi e Strutture che i dati sulla erogazione del salario accessorio (dipendenti, quantum degli emolumenti percepiti e tipologia contrattuale di emolumenti economici percepiti), anche ai fini delle normative relative alla trasparenza ed attribuzione di compensi incentivanti percepiti a qualsiasi titolo ed inerenti la contrattazione integrativa e/o la sfera di applicazione del CCDI e del CCNL, siano trasmessi con cadenza periodica alla RSU e alle OO.SS. per garantire la verifica e l'armonizzazione con la corretta applicazione degli istituti contrattuali.

p. La **RSU della Regione Marche**
Giuliano Stimilli

Le Segreterie Regionali
FP CGIL - CISL FP - UIL FPL
S.Morbidoni – V.Tiani – R.Moscatelli

40

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA PARTE PUBBLICA

SU

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE – COMPARTO GIUNTA 2018/2020

La parte pubblica dichiara che la costituzione del fondo è avvenuta sulla base di quanto disposto dalla legge regionale n. 39/2018 art. 5 che, in data 3 dicembre 2018, è stata impugnata davanti alla Corte Costituzionale dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Pertanto la consistenza del fondo risorse decentrate non è certa e potrebbe subire variazioni anche in esito al giudizio costituzionale avviato, nonché all'esito dei contenuti del DPCM previsti dal comma 800 dell'art. 1 della legge 205/2017.

In caso di esito negativo del ricorso costituzionale o di diverso contenuto dell'emanando DPCM anche il fondo risorse decentrate andrà ricalcolato sulla base degli esiti dei procedimenti suddetti, con revisione delle somme disponibili per il finanziamento dei diversi istituti contrattuali.

GIUNTA REGIONALE REGIONE MARCHE

REGIONE MARCHE - GIUNTA REGIONALE
SERVIZIO RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE AFFARI GENERALI
Ancona, il 18/12/2018