



DELIBERA N. 42

SEDUTA N. 7

DATA 17/12/2025

pag.  
1

LEGISLATURA N. XII

Oggetto: **AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2025 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE**

Il 17 dicembre 2025 si è riunito presso la sede dell'Assemblea legislativa regionale, in piazza Cavour n. 23, ad Ancona l'Ufficio di presidenza regolarmente convocato.

		PRESENTI	ASSENTI
Gianluca Pasqui	- Presidente	X	
Giacomo Rossi	- Vicepresidente	X	
Enrico Piergallini	- Vicepresidente	X	
Marco Ausili	- Consigliere segretario	X	
Marta Ruggeri	- Consigliere segretario	X	

Essendosi in numero legale per la validità dell'adunanza assume la presidenza il Presidente dell'Assemblea legislativa delle Marche **Gianluca Pasqui** che dichiara aperta la seduta alla quale assiste il Segretario dell'Ufficio di presidenza **Antonio Russi**.

LA DELIBERAZIONE IN OGGETTO E' APPROVATA ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI

PUBBLICATA NEL BURM N. DEL



**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2025 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE.**

**L'Ufficio di Presidenza**

VISTO il documento istruttorio riportato nella presente deliberazione;

RITENUTO, per i motivi di fatto e di diritto riportati nel predetto documento istruttorio e che qui si intende richiamato interamente e condiviso in ogni sua parte, di deliberare in merito;

VISTI l'articolo 3, comma 2, lettera g) della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) e l'articolo 15, comma 1, lettera h) del Regolamento interno di organizzazione e funzionamento dell'Assemblea legislativa regionale delle Marche;

VISTA la proposta del dirigente del Servizio Attività amministrativa, che contiene il parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica previsto dall'articolo 3, comma 3 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi;

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

**DELIBERA**

- di autorizzare la stipula del contratto decentrato integrativo 2025 del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

Il Presidente dell'Assemblea legislativa regionale  
Gianluca Pasqui

Il Segretario dell'Ufficio di presidenza  
Antonio Russi



## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### Normativa e principali atti di riferimento

- CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 (triennio 2019-2021), articolo 8
- decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), articoli 40 e 40 bis
- deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 567/197 del 1 luglio 2025 (Determinazione del Fondo 2025 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale)

### Motivazione

Con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 567/197 del 1 luglio 2025 è stato determinato il fondo 2025 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale.

Successivamente, il giorno 5 dicembre 2025, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale si sono incontrate per la definizione e la stipula dell'ipotesi del contratto decentrato integrativo 2025, sulla base della relativa proposta presentata dalla delegazione di parte pubblica. Al termine dell'incontro l'ipotesi contrattuale è stata siglata dalla delegazione di parte pubblica, dalle organizzazioni sindacali presenti (CGIL, UIL) e dalla Rappresentanza sindacale unitaria del Consiglio.

Il Segretario generale, poi, ha inviato tale ipotesi di contratto, corredata dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria, al Collegio dei revisori per gli adempimenti previsti dal combinato disposto di cui all'articolo 40, comma 3 sexies, e all'articolo 40 bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), nonché dall'articolo 20 del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123 (Riforma dei controlli di regolarità amministrativa e contabile e potenziamento dell'attività di analisi e valutazione della spesa, a norma dell'articolo 49 della legge 31 dicembre 2009, n. 196) - Nota prot. n. 8803 del 9 dicembre 2025.

Il Collegio dei revisori dei conti, con parere espresso il 12 dicembre 2025 (Allegato C al verbale n.17 - acquisito con prot. 9108 del 15 dicembre 2025), ha verificato le "Relazioni Illustrativa e Tecnico Finanziaria" redatte secondo lo schema definito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 25/2012. Ha inoltre certificato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2025 del personale dirigente del Consiglio Regionale delle Marche con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Acquisita l'indicata certificazione del Collegio dei revisori, l'Ufficio di presidenza deve ora autorizzare la stipula definitiva del contratto decentrato integrativo del personale dirigente in modo conforme all'ipotesi contrattuale siglata il 5 dicembre 2025, allegata al presente atto quale sua parte integrante.

Lo scrivente dirigente del Servizio Attività amministrativa procederà poi con proprio decreto all'assunzione degli impegni relativi allo stanziamento a copertura del Fondo 2025, così determinato nella citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 567/197 del 1 luglio 2025.

### Esito dell'istruttoria

Date le risultanze dell'istruttoria svolta e sintetizzata nel presente documento istruttorio si propone l'adozione di conforme deliberazione di cui si attesta la legittimità e la regolarità tecnica ai sensi del comma 3 dell'articolo 3 della l.r. 14/2003.

Il responsabile del procedimento  
Fabio Stronati



DELIBERA N. 42

SEDUTA N. 7

DATA 17.12.25

pag.  
4

**PROPOSTA E PARERE DEL DIRIGENTE COMPETENTE**

Il sottoscritto propone all'Ufficio di Presidenza l'adozione della presente deliberazione concernente "Autorizzazione alla stipula del contratto decentrato integrativo 2025 del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale" in merito alla quale esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica. Visti, inoltre, gli articoli 6 bis della legge 7 agosto 1990 n. 241 (Nuove norme sul procedimento amministrativo) nonché gli articolo 6 e 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 maggio 2001 , n. 165) il sottoscritto dichiara, ai sensi dell' articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa), che in relazione al presente provvedimento non si trova in situazione anche potenziale di conflitto di interessi.

Il dirigente del Servizio  
Attività amministrativa  
Fabio Stronati

La presente deliberazione si compone di 11 pagine, di cui 7 pagine di allegati.

Il Segretario dell'Ufficio di presidenza  
Antonio Russi



## ALLEGATI

## Ipotesi

## **Contratto decentrato integrativo 2025 del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale**

## Premessa

L’Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 567/197 del 1 luglio 2025 (Determinazione del Fondo 2025 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell’Assemblea legislativa regionale), ha determinato il Fondo relativo all’anno 2025 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell’Assemblea legislativa regionale.

Il giorno 5 dicembre 2025 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale si sono incontrate per la definizione e la sottoscrizione dell'ipotesi del contratto decentrato integrativo. L'ipotesi di contratto proposta dalla delegazione trattante di parte pubblica è stata siglata dalle organizzazioni sindacali e dalla Rappresentanza sindacale unitaria dell'Assemblea legislativa regionale.

Il Presidente della delegazione trattante -Segretario generale dell'Assemblea legislativa regionale, con nota agli atti protocollo n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ha inviato tale ipotesi di contratto, corredata dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria, al Collegio dei revisori dei conti, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, lettera h) del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123 (Riforma dei controlli di regolarità amministrativa e contabile e potenziamento dell'attività di analisi e valutazione della spesa, a norma dell'articolo 49 della legge 31 dicembre 2009, n. 1961) e dell'articolo 40 bis, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) nonché per la certificazione di cui all'articolo 40, comma 3 sexies, del medesimo decreto.

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. del , ha autorizzato la sottoscrizione.

La delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, convocate con nota del Presidente della delegazione medesima (agli atti protocollo n. .... del ...), sottoscrivono, pertanto, il seguente contratto decentrato integrativo.

## **1. Determinazione del Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale relativo all'anno 2025**

Le risorse del Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale relativo all'anno 2024 sono state determinate con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 567/197 del 1 luglio 2025:

Risorse stabili euro 884.908,99

Risorse variabili euro 72.057,04

**Totale** 956.966,03



Fondo 2025				
STABILI				
CCNL 21/5/2018	Quota A	PO/APBilancio		
	762.043,65	333.500,00	1.095.543,65	Rispetto art. 23, comma 2 del d.lgs.75/2017:
		3.301,22	0,22% MS 2018 (quota parte 28,42%)	quota non sottoposta a limite
		336.801,22	totale PO a bilancio	
	Incrementi dich cong 5	CCNL21maggio2018		
	7.548,00	art.67;comma 2 lett. b)CCNL 21maggio 2018	quota non sottoposta a limite	
	11.232,00	art.67,comma2 lett.a)CCNL21maggio2018	quota non sottoposta a limite	
CCNL 16/11/2022	9.379,53	Articolo 79, c.1 lett.b CCNL 2019/2021	quota non sottoposta a limite	
	7.777,90	Articolo 79, c.1 lett.d	quota non sottoposta a limite	
	37.214,56	Articolo 79, c.1 lett.bis CCNL 2019/2021	quota non sottoposta a limite	
	49.713,35	Accordo ARAN/Confederazioni/FNSI personale profili informazione del 7 aprile 2022		
TOT	884.908,99			
VARIALBILI				
	Risparmio Fondo straord			
	Anno 2024	43.742,42	variabile non asottoposta a limite	
	DGR 303/2019	20.000,00	variabile non sottoposta a limite	
	Articolo 79, c.1 lett.b			
	Articolo 79, c.3	0,22% MS 2018 non sottoposta a limite		
	8.314,62			
	72.057,04	totali variabili		
TOTALE	956.966,03			

## 2. Destinazione delle risorse del Fondo 2025

Il Fondo 2025 comprende due quote: la quota consolidata, in relazione alle scelte effettuate nei contratti decentrati integrativi stipulati negli anni precedenti, e la quota libera.

La quota consolidata (compresa la quota destinata alle progressioni orizzontali dell'anno 2025), risulta pari ad euro 280.201,81 e si articola in:

- euro 196.348,08, relativi alle progressioni orizzontali (articolo 17, comma 2, lettera b), del CCNL 1 aprile 1999); cui si aggiungono: euro 7.548,00, corrispondenti all'importo posto in entrata a titolo di rivalutazione delle progressioni ai sensi dell'articolo 67, comma 2 lett. b) del CCNL 21 maggio 2018; euro 7.234,37 a titolo di progressioni anno 2018 (decr. 39/SRFUS2019); euro 10.306,15 a titolo di progressioni 2019 (decr.10/PFOP2020); euro 13.724,68 a titolo di progressioni 2020 (decr. 12/PFOP2020); euro 12.231,61 a titolo di progressioni 2021 (decr.5/2022 Risorse Umane); euro 16.409,95 a titolo di progressioni 2022 (decr.11/2023 Risorse Umane); euro 19.700,00 a titolo di progressioni 2023 (decr. 105/2024 del Servizio Amministrazione); euro 18.600 a titolo di progressioni 2024 (decr. 221/2025 del Servizio Amministrazione);

cui si sottraggono (recuperano) le quote relative alla progressione dei cessati anno 2017, pari ad euro 7.191,46, le quote relative alla progressione dei cessati anno 2018, pari ad euro 10.446,23, le quote relative alla progressione dei cessati anno 2019, pari ad euro 13.402,00, le quote relative alla progressione dei cessati anno 2020 pari ad euro 13.639,16, le quote relative alla progressione dei cessati anno 2021 pari ad euro 27.420,00; le quote relative alla progressione dei cessati anno 2022 pari ad euro 19.582,42; le quote relative alla progressione dei cessati anno 2023 pari ad euro 9.842,00; le quote relative alla progressione dei cessati anno 2024 pari ad euro 28.171,91; è poi compresa la previsione di spesa per le progressioni 2025 per un importo previsto pari ad euro 17.300,00 compresa nel limite della quota cessati 2024;

- euro 72.404,16, relativi all'indennità di comparto (articolo 33, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004).

Nell'ambito della quota consolidata si comprendono anche le poste di uscita vincolate a quote di pari importo in entrata: articolo 79, c.1 lett.d) importo pari alle differenze delle posizioni economiche: euro 7.777,90; contabilizzazioni in entrata ed uscita posizione economica D7 riconosciuta al personale in servizio presso l'ufficio stampa- parere Aran 11826 del 30 maggio 2022-Dup n.225/77 del 5 luglio 2022: euro 49.713,35; articolo 79, c. 1 bis, differenze stipendiali tra B3-B1 e D3-D1: euro 37.214,56.



Il quadro di sintesi riepilogativo è rappresentato dalla seguente tabella:

**La quota libera:** un’ulteriore quota, pari ad euro 604.361,06, non vincolata dalle precedenti destinazioni, è finalizzata ai seguenti utilizzi:

- pagamento delle indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis e delle indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'articolo 84 del CCNL del 16 novembre 2022 (stima 10%).

La quota residua è destinata ai premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, alla differenziazione del premio, nonché ad ulteriori differenziazioni correlate ad obiettivi riferiti all'azione del Consiglio regionale nel suo complesso (Dipartimento).

Il tutto risulta riepilogato nella tabella di seguito riportata:

Art. 48 Fondo risorse decentrate utilizzo				
Differenziali di posizione economica anni precedenti				
Rivalutazioni differenziali di cui all'articolo 67 comma 2 lett b (anno 2018)				100.340,00
Progressioni 2018				7.546,00
Differenziali di posizione economica cessati 2017				7.010,00
Progressioni 2018				7.234,17
Differenziali di posizione economica cessati 2018				(10.446,23)
Progressioni 2019				10.305,15
Differenziali di posizione economica cessati 2019				10.242,00
Progressioni 2020				13.724,68
Differenziali di posizione economica cessati 2020				13.639,16
Progressioni 2020				decr. 5/2022 Riscese Umane
Differenziali di posizione economica cessati 2021				27.620,00
Progressioni 2021				16.409,95
Differenziali di posizione economica cessati 2022				decr. 11/2023 Riscese Umane
Importo pari alle differenze tra gli incrementi delle posizioni economiche				7.777,90
Salvo che non si tratti di incrementi dovuti alla variazione del bilancio, corrispondente alle differenze rispettuali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.				46.571,00
Differenziali di posizione economica cessati 2022				33.007,00 contabilizzabili cessazione 1 D3 1 B3
Progressioni 2022				(19.587,42)
Differenziali di posizione economica cessati 2023				19.709,00 decreto 105 del 21/3/2024
Progressioni 2023				18.600,00 decreto 223 del 1/7/2025
Differenziali di posizione economica cessati 2024				28.177,31
Ipotesi progressioni 2025				16.150,00 ipotesi 2025
Indennità comparto				totale 1 279.559,81
Indennità comparto organizzativo				totale 2 72.404,16
Indennità performance individuale				
Indennità condizioni di lavoro				
Turno, reperibilità e art. 24 comma 1 CCNL14/9/200				
Specifiche responsabilità				totale 3 600.011,06
Indennità di funziona				
Compensi previsti da specifiche leggi				
Compensi personali caso da gioco				
Progressioni economiche anno di competenza				
				TOTALE 1,2 351.954,07
				101.123,33 556.966,03
				605.011,06

E' in ogni caso assicurata la parte prevalente delle risorse al finanziamento degli istituti di cui all'articolo 80, comma 2 lettere a) performance organizzativa; b) performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro; e) indennità per specifiche responsabilità. Alla performance individuale è assicurata almeno il 30% delle indicate risorse.

### **3. Performance organizzativa ed individuale**

La performance organizzativa ed individuale è liquidata secondo i criteri del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Assemblea legislativa regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 742/153 del 19 dicembre 2018 e aggiornato con deliberazione n. 518/178 del 28 gennaio 2025, integrando i criteri di ripartizione già regolati dalla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n.1428 del 27 luglio 2014, qui confermati nello specifico per quanto attiene al riparto tra performance organizzativa ed individuale: rispettivamente 40% e 60% della quota nominale (dup 1428/2014).

La differenziazione del premio individuale, già prevista dall'articolo 69 del CCNL del 21 maggio 2018, è confermata dall'articolo 81 comma 2 del CCNL 16 novembre 2022.

Al fine di assicurare una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi destinati al personale, la differenziazione è attuata con la seguente modalità. Viene individuato il valore medio pro capite,



dividendo la quota del fondo attribuito al personale per il numero dei valutati positivamente. Sul valore individuale medio è calcolata la maggiorazione del 30% da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione di eccellenza (punteggio di 99 o 100). Il risultato della maggiorazione è posto a carico degli aventi diritto alla performance, ad esclusione di coloro che hanno ottenuto il punteggio di 100.

Per la Segreteria generale e per ciascun Servizio consiliare, il numero dei dipendenti con valutazione di eccellenza non può essere superiore a quello dell'anno 2024, per ciascuna fascia. Nel caso di attribuzione da parte del dirigente di una valutazione di eccellenza eccedente la quota di 1/3 delle unità assegnate nell'anno di competenza, il relativo costo è posto a carico della struttura medesima con contestuale riduzione del premio attribuito ai dipendenti assegnati.

L'erogazione di una quota, fino al 10% di quella libera, può essere finalizzata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferite all'azione del Dipartimento del Consiglio regionale nel suo complesso, secondo i criteri di liquidazione della performance organizzativa riferita ad unità di personale aggregate al dipartimento per il perseguimento degli obiettivi indicati. Tale ulteriore quota si aggiunge a quella della performance organizzativa del servizio, e a quella individuale. L'assegnazione degli obiettivi, la loro verifica, e correlata liquidazione è disposta a livello di dipartimento, in linea con il sistema di valutazione di cui alla dup n.742/153 del 2018 dal Segretario generale previo coordinamento con i dirigenti che compongono il Comitato di direzione.

Al personale inquadrato nel profilo appartenente al settore informazione del CCNL 21 maggio 2018, categoria D, in attuazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 255 del 5 luglio 2022 (*Accordo tra l'ARAN, le Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e la FNSI per la specifica regolazione di raccordo del personale con profilo appartenente al settore informazione del 7 aprile 2022*), la performance è attribuita, in base all'esito della valutazione, in misura pari alla quota che supera l'importo dell'assegno ad personam riconosciuto ai singoli dipendenti.

### **3.1 Performance dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione ( Posizioni organizzative)**

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di Elevata qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo in misura non superiore al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

### **4. Progressione economica all'interno delle Aree**

La progressione economica all'interno di ciascuna Area è riconosciuta mediante procedura selettiva ad una quota limitata di dipendenti, utilizzando risorse compatibili con gli equilibri del fondo. Il numero delle progressioni attribuite, fermi i requisiti prescritti, è determinato nel limite delle risorse specificatamente destinate, e comunque in misura non superiore alla metà degli aventi diritto complessivamente individuati (arrotondamento unità).

A tal fine, a copertura delle progressioni sono poste le risorse, rese di nuovo disponibili, relative ai differenziali di progressione economica del personale cessato negli anni precedenti a quello in cui vengono attribuite le progressioni medesime.

I differenziali sono attribuibili fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, e comunque nel limite sopraindicato previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, indicati nella seguente tabella:

Totali partecipanti aventi diritto:



	Valore Differenziale	N. posizioni	Costo totale
Funzionari e EQ	1.600	4	6.400
Istruttori	750	5	3.750
Operatori esperti	650	11	7.150
20			17.300

I requisiti per partecipare alla procedura selettiva sono:

- non avere beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica;
- non avere subito negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

I criteri per la definizione della graduatoria finale che attribuisce i differenziali stipendiali per ciascuna area sono i seguenti:

- la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive dal lavoratore o comunque disponibili in ordine cronologico (peso: 85%);
- l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale o equivalente, presso il Consiglio regionale oppure altra amministrazione pubblica (peso: 15%).

Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri sopra elencati. A parità di punteggio, il differenziale è attribuito al lavoratore con anzianità anagrafica maggiore.

La valutazione del personale assegnato ai Gruppi assembleari ed alle Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di presidenza, in considerazione della natura politica del soggetto valutatore, del mancato collegamento con il sistema di remunerazione e della necessità di differenziare le valutazioni, prescritta dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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), dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124) nonché dal CCNL del 21 maggio 2018, è determinata dalla media tra il voto acquisito per l'attività lavorativa svolta nel Gruppo assembleare o nella Segreteria particolare del componente dell'Ufficio di presidenza e la media del voto della stessa area del restante personale assegnato alle strutture amministrative dell'Assemblea legislativa regionale.

La progressione economica all'interno di ciascuna area decorre dal 1 gennaio 2025.

Nello specifico i criteri per la redazione della graduatoria sono i seguenti:

- Partecipazione alla procedura. Tutti i dipendenti appartenenti alla dotazione organica del Consiglio partecipano alla procedura selettiva, attivata con avviso, presentando apposita domanda di partecipazione al fine di determinare "aventi diritto" e "vincitori". Costituiscono "aventi diritto" i dipendenti in ruolo da almeno due anni nella posizione giuridica ed economica, non destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (requisiti lett. a) e b) del contratto decentrato). Costituiscono i "vincitori" gli aventi diritto collocati in posizione utile della graduatoria redatta per ciascuna Area, secondo il numero previsto in sede di contrattazione decentrata (Funzionari: 7 - Istruttori: 9 – Operatori esperti: 1), a seguito dell'applicazione dei criteri per la definizione delle



graduatorie finali. Per la definizione delle graduatorie il punteggio complessivo attribuito a ciascun dipendente è dato dalla somma dei punteggi ottenuti nei criteri della valutazione, dell'esperienza professionale e dell'eventuale punteggio aggiuntivo nel caso di ultima progressione economica effettuata da più di 6 anni.

- Criterio della valutazione. Si richiama quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 all'articolo 14, comma 2, lett. d), punto 1): "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità". Il sistema di valutazione in uso presso il Consiglio, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 742/2018, prevede che "la performance individuale del dipendente non potrà comunque essere oggetto di valutazione e dar luogo a compenso, per una presenza in servizio nell'anno inferiore a 60 giorni, al netto di qualsiasi causale di assenza, ivi incluse le ferie". Pertanto, nel rispetto della norma contrattuale e del principio per cui i periodi rilevanti ai fini delle progressioni economiche presuppongono un'attività lavorativa effettivamente svolta (Funzione Pubblica DFP0002285 P-4.17.1.7.5 del 15/01/2013), nel caso di impossibilità per il dirigente a effettuare la valutazione – come previsto dalla deliberazione n. 742/2018 - a causa di assenza prolungata del dipendente dal servizio in relazione a più di una annualità, il dipendente in oggetto risulta non valutabile. Per effetto della pesatura del criterio prevista dal contratto (85%) il punteggio massimo acquisibile è di 85 punti, determinato come negli esempi di seguito: Media valutazione 100 = (100\*85/100) punteggio 85; Media valutazione 99 = (99\*85/100) punteggio 84,15; Media valutazione 98 = (98\*85/100) punteggio 83,30.

- Criterio dell'esperienza professionale. Si richiama quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 all'articolo 14, comma 2, lett. d), punto 2): "per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo professionale o equivalente (il profilo inteso come "categoria giuridica/qualifica" di inquadramento; "l'equivalenza" misurata tenendo conto anche della confluenza nelle nuove aree di inquadramento professionale (B1/B3=Operatori esperti; C= Istruttori; D1/D3=Funzionari ed EQ) con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi". In attuazione di tale disposizione sono computati i periodi di servizio, svolti presso il Consiglio o altra amministrazione pubblica, nella medesima categoria/area di inquadramento e posizione economica posseduta alla data di presentazione della domanda. Dal computo sono sottratti i periodi relativi ad istituti che interrompono l'anzianità di servizio, quali: congedi e aspettative senza assegni per motivi familiari o personali; aspettative per ricongiungimento con il coniuge all'estero; aspettative per altra esperienza lavorativa; aspettative per motivi di studio; congedi per la formazione; congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. 151/2001 (Funzione Pubblica DFP0002285 P-4.17.1.7.5 del 15/01/2013); sospensione dal servizio irrogata a seguito di procedimento disciplinare. Per effetto della pesatura prevista dal contratto (15%) e del valore attribuito a ciascun anno di servizio (1 punto per ogni anno intero; arrotondamento all'unità per difetto), il punteggio massimo acquisibile è di 15 punti, corrispondenti a 15 anni o più di servizio maturati nei termini sopra indicati. Per l'esperienza lavorativa svolta con rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene riconosciuto per intero.

- Il possesso dei requisiti prescritti e di ogni elemento utile ai fini della determinazione del punteggio è misurato alla data del 1 gennaio 2025, corrispondente alla decorrenza giuridica ed economica della progressione.

## 5. Indennità condizioni di lavoro

L'indennità condizioni di lavoro, essendo destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, con particolare riferimento al contesto lavorativo delle strutture amministrative dell'Assemblea legislativa regionale è destinata a remunerare lo svolgimento delle attività svolte dal personale addetto alla gestione del Centro stampa dell'Assemblea legislativa medesima, nella misura di euro 1 per i giorni di effettivo svolgimento delle attività stesse.



## 6. Indennità per specifiche responsabilità

Al personale inquadrato nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed EQ non titolari di incarico EQ, sono riconosciute indennità per specifiche responsabilità attribuite con atto formale di importo non superiore ad euro 3.000,00 annui lordi, elevabile fino ad un massimo di euro 4.000,00 per i funzionari ed EQ, sulla base dei seguenti criteri di graduazione delle responsabilità:

SCHEDA GRADUAZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'		
a) complessità delle attività da svolgere;	foto	25
b) professionalità ed esperienza necessaria per lo svolgimento delle attività;	foto	25
c) carichi lavorativi propri;	foto	25
d) importanza dell'attività svolte in relazione alla funzione e agli obiettivi della macrostruttura.	foto	25
		100

Graduazione e valore economico		
fascia	punti scheda graduazione	indennità in euro
1	da 51 a 55	fino a 500
2	da 56 a 60	da 501 a 1.000
3	da 61 a 65	da 1.001 a 1.200
4	da 66 a 70	da 1.201 a 1.500
5	da 71 a 78	da 1.501 a 2.000
6	da 79 a 85	da 2.001 a 2.500
7	da 86 a 92	da 2.501 a 3.000
8	da 93 a 96	da 3.001 a 3.500
9	da 97 a 100	da 3.501 a 4.000

L'eventuale maggiore (o minore) costo rispetto alla stima del 10% della quota libera destinabile alle indennità per specifiche responsabilità è compensata a valere sul fondo della performance individuale.

Le proposte dei dirigenti relativi agli incarichi per specifiche responsabilità sono sottoposte all'approvazione del Comitato di direzione.

### Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente: Dott. Antonio Russi

Componente: Dott.ssa Elisa Moroni

Componente: Dott.ssa Maria Rosa Zampa

Componente: Dott. Fabio Stronati

### Delegazione trattante di parte sindacale

Per la CISL FP

Per la CGIL FPL

Per la UIL FPL

Per la RSU

Siglato ad Ancona, il giorno 5 dicembre 2025