



CONSIGLIO REGIONALE
Assemblea Legislativa delle Marche

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Consiglio-Assemblea legislativa regionale

Premessa

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 809/175 del 15 luglio 2019, ha determinato il Fondo 2019 delle risorse decentrate per il personale non dirigente del Consiglio - Assemblea legislativa.

Il 12 settembre 2019 le delegazioni 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 di parte pubblica è stata siglata dalle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e dalla Rappresentanza sindacale unitaria del Consiglio.

Il Segretario generale, con nota n. 6581 del 10 ottobre 2019, 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 n.123/2011 e dell'articolo 40 bis, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, nonché per la certificazione di cui all'articolo 40, comma 3 sexies, del medesimo decreto.

Il Collegio dei revisori dei conti, con nota acquisita a protocollo n. 7537 del 18 novembre 2019, ha reso la certificazione in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento a quelle inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

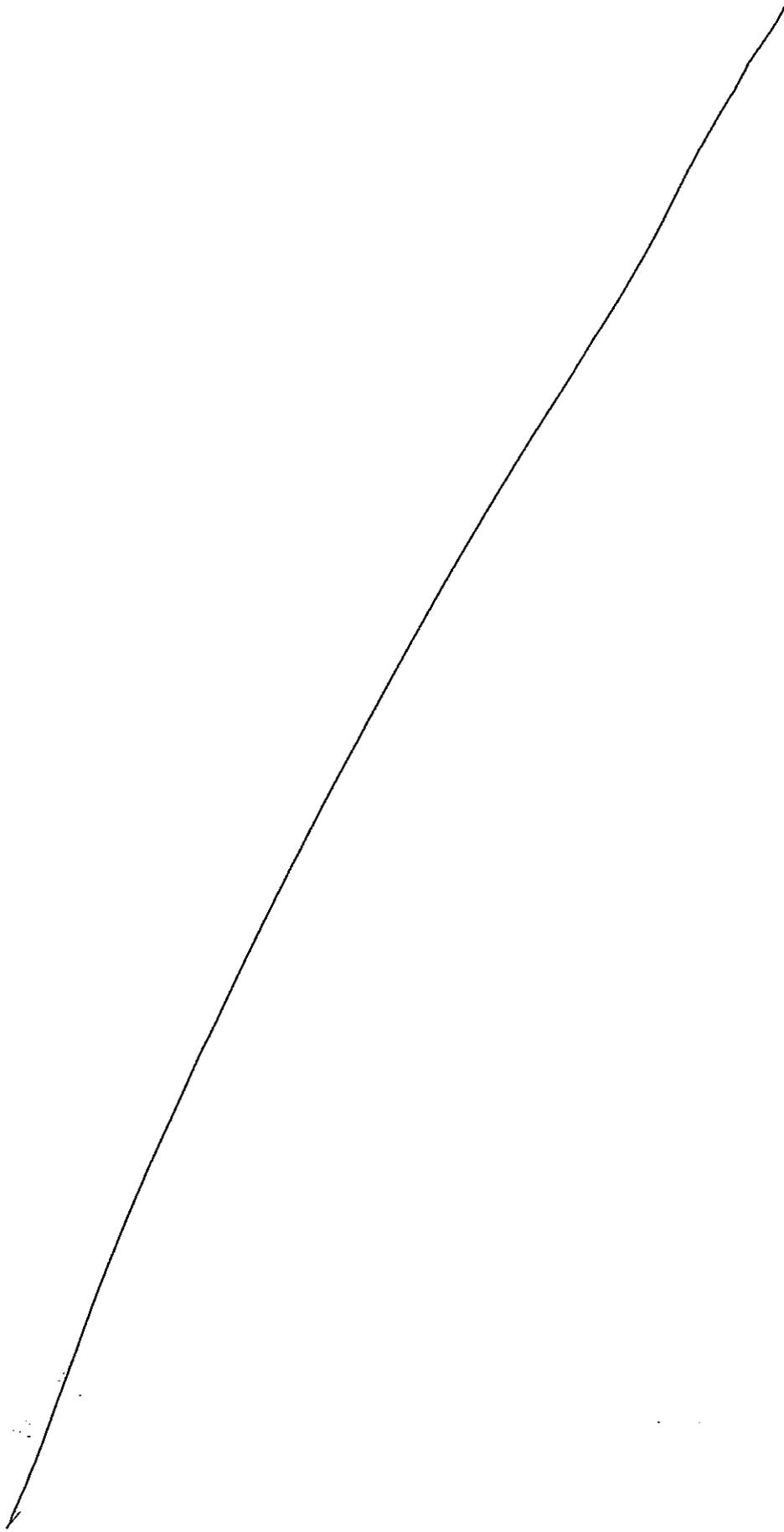
L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 859/192 del 19 novembre 2019, ha autorizzato la sottoscrizione.

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, convocate con nota del Presidente della Delegazione trattante n. 7650 del 21 novembre 2019, sottoscrivono, pertanto, il seguente contratto decentrato integrativo.

1. Determinazione del Fondo 2019

Le risorse del Fondo 2019 sono state determinate come segue:

Risorse stabili euro	780.823,65
Risorse variabili euro	26.951,36
Risorse variabili euro	<u>20.000,00</u>
Totale	<u>827.775,01</u>



Fondo 2019						
Quota A	PO/APBilancio					
762.043,65	333.500,00	1.095.543,65	Rispetto art. 23, comma 2 del d.lgs.75/2017:			
Incrementi dich cong 5						
7.548,00	art.67;comma 2 lett. b)					
11.232,00	art.67,comma2 lett.a)					
780.823,65	totale stabili					
Risparmio Fondo straord						
Anno 2018						
26.951,36	variabile					
DGR 303/2019						
20.000,00	variabile					
827.775,01	totale fondo 2019					

2. Destinazione delle risorse del Fondo 2019

Il Fondo 2019 comprende due quote: quella consolidata, in relazione alle scelte effettuate nei contratti decentrati integrativi stipulati negli anni precedenti, e quella libera.

La quota consolidata (compresa la quota per progressioni orizzontali 2019), è pari ad euro 203.938,99 e si articola in:

- euro 196.348,08, relativi alle progressioni orizzontali (articolo 17, comma 2, lettera b), del CCNL 1 aprile 1999); si aggiungono: euro 7.548,00, pari all'importo posto in entrata a titolo di rivalutazione delle progressioni ai sensi dell'articolo 67, comma 2 lett. b; euro 7.234,37 a titolo progressioni anno 2018; si sottraggono (recuperano) le quote relative alla progressione dei cessati anno 2017 pari ad euro 7.191,46 e le quote relative alla progressione dei cessati anno 2018 pari ad euro 10.446,23; a tali importi si aggiunge la previsione di spesa per le progressioni 2019 in misura non superiore a euro 11.000,00.

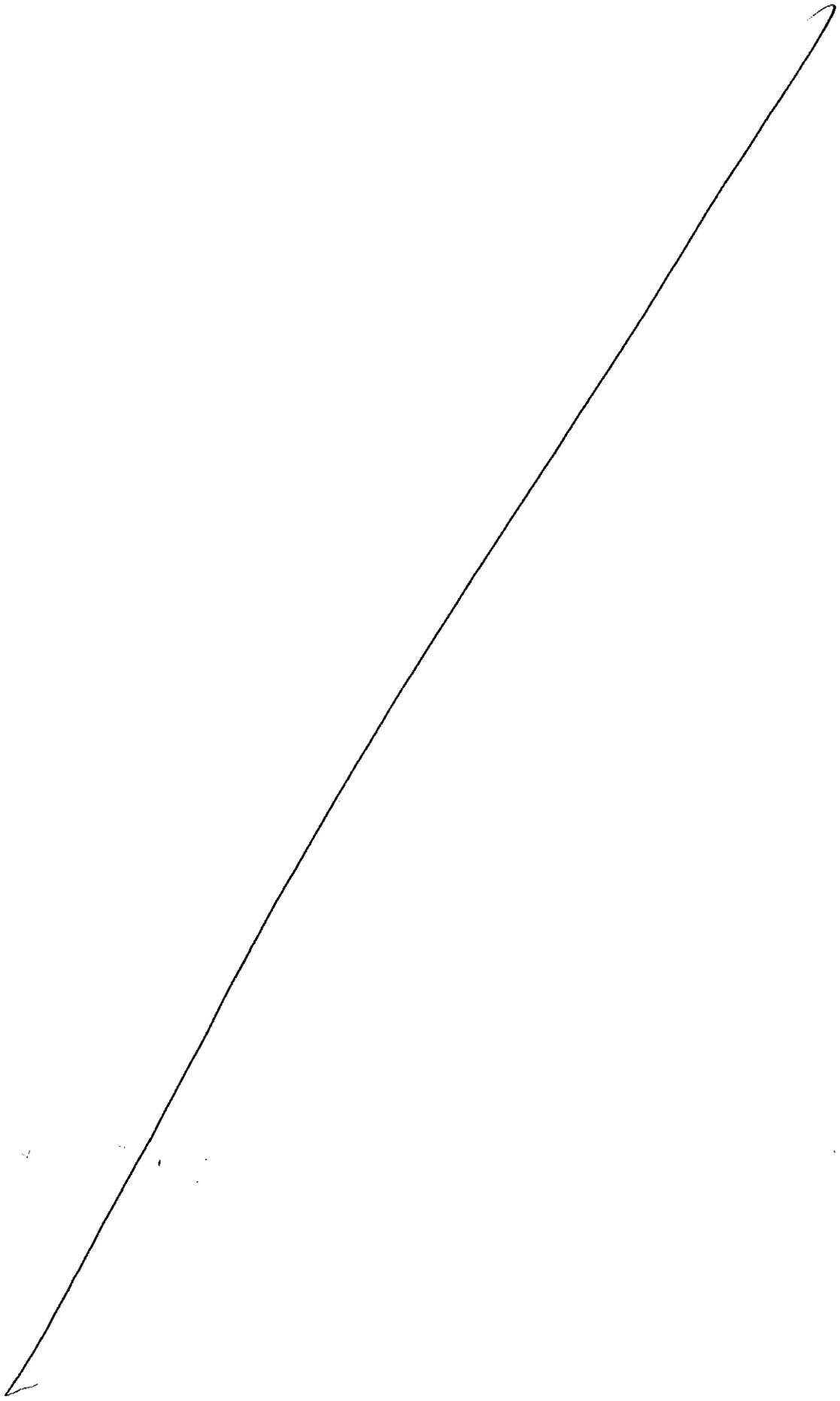
- euro 72.404,16, relativi all'indennità di comparto (articolo 33, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004).

La quota libera è pari ad euro 551.431,86 e risulta parzialmente disponibile, poiché sono stati già liquidati gli importi relativi alla performance organizzativa.

Fino al 9% della stessa quota (euro 551.431,86) è destinato al pagamento delle indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis e delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, del CCNL 21 maggio 2018.

La quota residua è destinata alla performance organizzativa ed alla performance individuale, secondo quanto previsto dall'articolo 69 del medesimo contratto.

			Fondo disponibile	762.043,65	
	Art.68 Fondo risorse decentrate utilizzo				
	Differenziali di posizione economica anni precedenti			196.348,08	
	Rivalutazione differenziali di cui all'articolo 67, comma 2 lett.b (anno 2018)			7.548,00	
	Differenziali di posizione economica cessati 2017			-7.191,46	
	Progressioni 2018			7.234,37	decr.39/SRUFS 2019
	Differenziali di posizione economica cessati 2018			-10.446,23	potest
	Progressioni 2019			11.000,00	
			totale 1	203.938,99	
	Indennità comparto		totale 2	72.404,16	deliberazione DGP 604 del 28/12/2017
a	premi performance organizzativa				
b	premi performance individuale				
c	indennità condizioni di lavoro				
d	turno, reperibilità e art.23 comma 1 CCNL 14/9/00				
e	specifiche responsabilità art.70 quinquies				
f	indennità di funzione art.56 sesales				
g	compensi previsti da specifiche leggi				
h	compensi per messi notificatori				
i	compensi personale case da gioco				
j	progressioni economiche anno di competenza				
			TOTALE 1,2	276.343,15	
			Fondo 2019	827.775,01	551.431,86



3. Performance organizzativa ed individuale

La performance organizzativa ed individuale è liquidata secondo i criteri del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale del Consiglio - Assemblea legislativa regionale approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 742 del 19 dicembre 2018.

La differenziazione del premio individuale di cui, all'articolo 69 del CCNL del 21.5.2018 è attuata con la seguente modalità:

- viene calcolato il fondo attribuito al personale con valutazione positiva, diviso per il numero dei valutati positivamente, e ottenuto così il valore medio. Viene poi calcolata, su tale valore medio, la maggiorazione del 30% da attribuire a coloro che hanno acquisito le valutazioni tra 99 e 100. A carico del fondo attribuito è posto il risultato della maggiorazione per il numero degli aventi diritto; le quote dei valutati positivamente sono conseguentemente diminuite di un importo pari al quoziente relativo alla divisione tra il risultato della maggiorazione ed i valutati positivamente. L'esito è una differenziazione che assicura una redistribuzione non inferiore al 30% della quota media distribuita ai valutati positivamente (99/100).

4. Progressione economica all'interno della categoria

La progressione economica all'interno di ciascuna categoria è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili. La selettività è assicurata utilizzando risorse compatibili con gli equilibri del fondo, individuando gli aventi diritto tra coloro che hanno acquisito valutazioni di eccellenza ai fini della performance individuale, con esperienza maturata nell'ambito professionale.

Il numero delle progressioni attribuite, fermi i requisiti prescritti, è determinato nel limite delle risorse a tal fine destinate.

A tal fine, a copertura delle progressioni sono poste esclusivamente le risorse, rese di nuovo disponibili, relative ai differenziali di progressione economica del personale cessato nell'anno precedente a quello in cui vengono attribuite le progressioni medesime (euro 10.446,23), integrate per consentire progressioni il cui costo non sia complessivamente superiore ad euro 11.000,00.

I requisiti per l'attribuzione della progressione economica sono i seguenti:

- essere in possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi;
- essere nell'anno precedente (2018) a quello di attribuzione della progressione inseriti nella fascia di merito pari o superiore a 98; avere acquisito nei tre anni precedenti (2016/2018) una valutazione non inferiore alla media di 97.

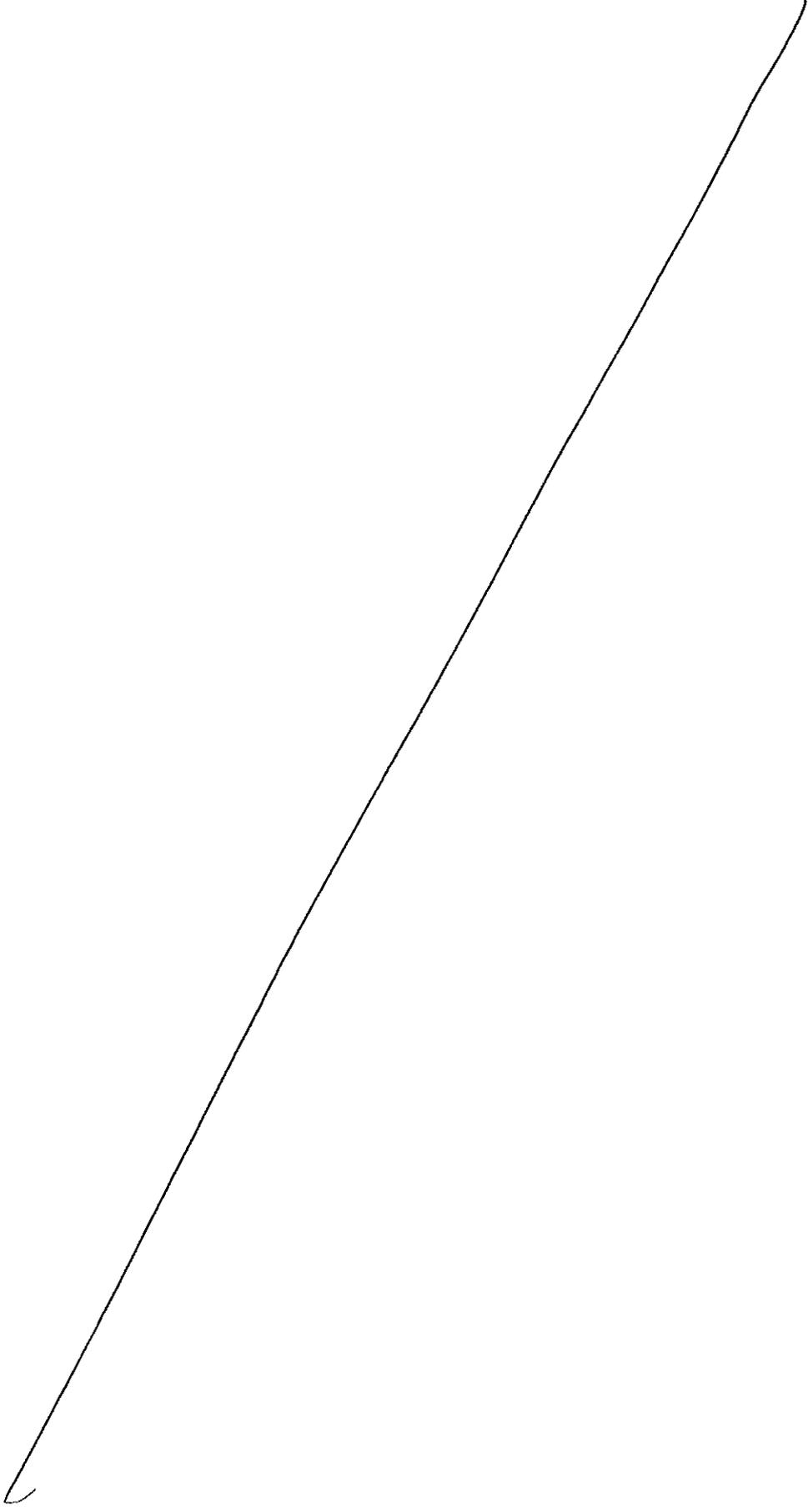
La progressione è attribuita prioritariamente al personale non titolare di posizione organizzativa.

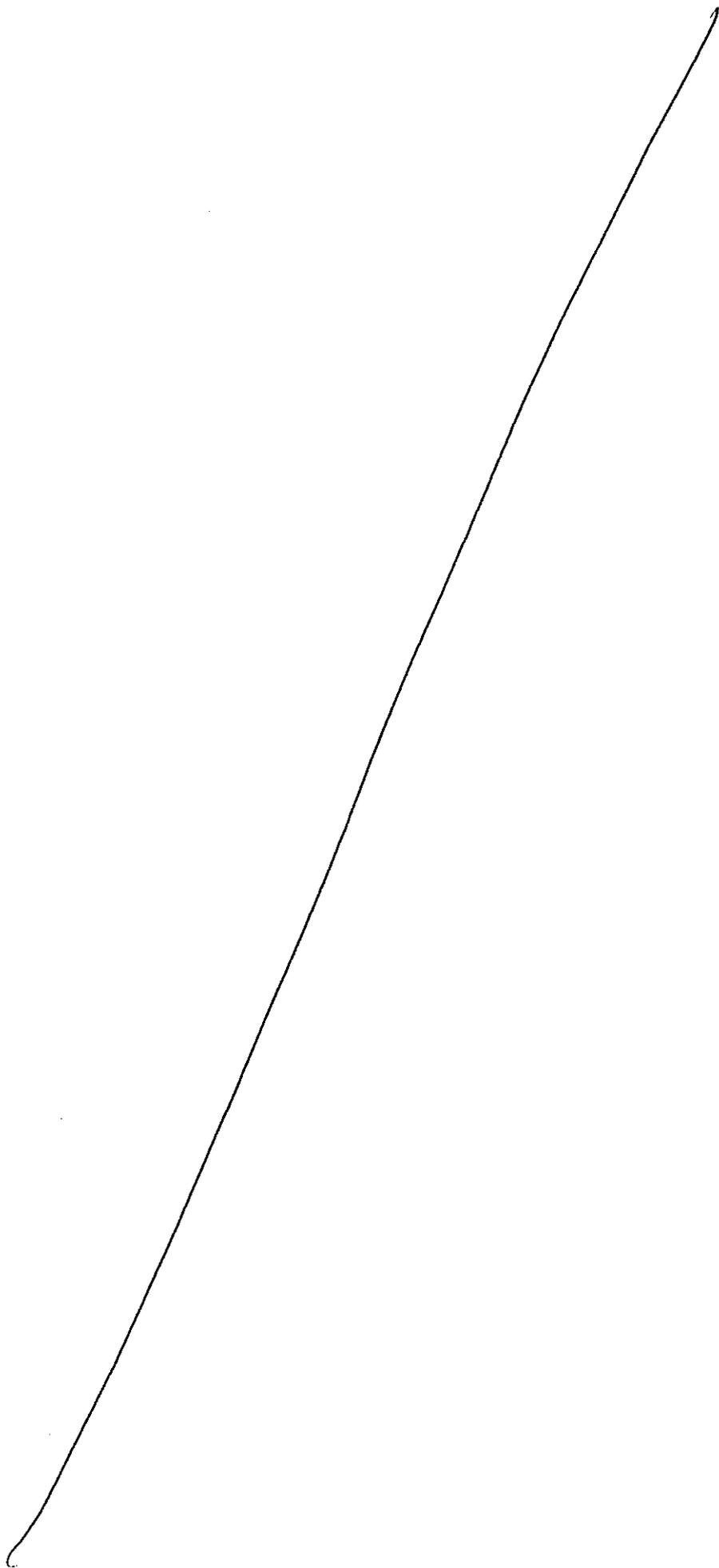
La progressione, in caso di parità di punteggio, è attribuita al lavoratore che, in possesso dei requisiti di cui ai punti a) e b), ha maturato una significativa esperienza nell'ambito professionale della categoria; tale esperienza è valutata per ciascun anno con un punteggio pari a 1.

Nell'ambito dell'effettiva capienza di risorse, per i titolari di posizione organizzativa, in considerazione del diverso sistema di valutazione in essere, la progressione è attribuita al lavoratore che nei tre anni precedenti (2016/2018) ha acquisito una media non inferiore a 97; in caso di parità di punteggio è valutata l'esperienza nell'ambito professionale della categoria D con un punteggio pari a 1.

La progressione orizzontale è prioritariamente attribuita al personale di categoria D titolare di posizioni organizzative, non interessate da rivalutazioni economiche a seguito della riorganizzazione dei processi di lavoro.

La valutazione del personale assegnato ai gruppi ed alle segreterie politiche, 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 d.lgs 150/09, dal d.lgs 74/2017 nonché dal CCNL del 21/5/2018, è determinata dalla media tra il voto acquisito per l'attività lavorativa svolta nel gruppo e la media del voto della stessa categoria del restante personale delle strutture.





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

Graduazione economica									
			1^	2^	3^	4^	5^	6^	7^
		valore	500	1000	1200	1500	2000	2500	3000
		punti	da 51 a 60	da 61 a 70	da 71 a 75	da 76 a 80	da 81 a 88	da 89 a 94	da 95 a 100

Quota libera
551.431,86
9%
49.628,87

L'eventuale maggiore (o minore) costo, rispetto alla indicata quota complessiva della quota libera, è compensato a valere sul fondo della performance individuale.

Ancona 26/11/2019

Delegazione di parte pubblica

Delegazione di parte sindacale

Dott.ssa Maria Rosa Zampa

[Redacted]

Dott. Antonio Ruffi

[Redacted]

Dott.ssa Elisa Moroni

[Redacted]

Per la CISL FP

[Redacted]

Per la UIL FPL

Per la FP CGIL

[Redacted]

Per la RSU

[Redacted]

Ancona, 26 novembre 2019

Consiglio Regionale - Assemblea legislativa delle Marche

[Redacted]

