



CONSIGLIO REGIONALE

Assemblea Legislativa delle Marche

2021

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

Premessa

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 109/34 del 29 giugno 2021 (Determinazione del Fondo 2021 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale), ha determinato il Fondo relativo all'anno 2021 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale

Il giorno 3 dicembre 2021 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 CGIL, CISL, UIL 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. 7599 del 9 dicembre 2021 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.

Il Collegio dei revisori dei conti, con nota acquisita agli atti con protocollo n. 7640 del 13 dicembre 2021, 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. 156/49 del 10 dicembre 2021, 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.7690 del 15 dicembre 2021), 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 2021

Le risorse del Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale relativo all'anno 2021 sono state determinate come specificatamente rappresentato nel riepilogo e nella tabella qui di seguito riportati:

Risorse stabili euro	780.823,65
Risorse variabili euro	39.440,56
Risorse variabili euro	<u>20.000,00</u>
Totale	<u>840.264,21</u>

Fondo 2021	
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 2020	
39.440,56	variabile
DGR 303/2019	
20.000,00	variabile
840.264,21	totale fondo 2021

2. Destinazione delle risorse del Fondo 2021

Il Fondo 2021 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 2021), risulta pari ad euro 204.121,59 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; 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 e le quote relative alla progressione dei cessati anno 2020 pari ad euro 13.639,16; a tali importi si aggiunge, poi, la previsione di spesa per le progressioni 2021 in misura pari alla quota cessati 2020 pari all'importo indicato di euro 13.639,16 (integrabile all'esito della selezione).
- euro 72.404,16, relativi all'indennità di comparto (articolo 33, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004).

Art.69 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/SRFUS2019
Differenziali di posizione economica cessati 2018						-10.446,23	
Progressioni 2019						10.306,15	decr.10/PF OP2020
Differenziali di posizione economica cessati 2019						-13.402,00	
Progressioni 2020						13.724,68	decr.12/PF OP2020
Differenziali di posizione economica cessati 2020						-13.639,16	ipotesi
progressioni 2021						204.121,59	
						totale 1	
						72.404,16	deliberazione UDP 604 del 28/12/2017
indennità comparto						totale 2	

La quota libera risulta pari ad euro 563.738,46.

Un importo pari fino al 10% della stessa quota (euro 563.738,46) 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 CCNL 21 maggio 2018.

Il tutto risulta riepilogato nella tabella di seguito riportata:

b) essere nell'anno precedente (2020) a quello di attribuzione della progressione inseriti nella fascia di merito pari o superiore a 98; avere acquisito nei tre anni precedenti (2018/2020) 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 alle lettere a) e b) di cui sopra, ha maturato una significativa esperienza nell'ambito professionale della categoria; tale esperienza è valutata per ciascun anno con un punteggio pari ad 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 (2018/2020) 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 ad 1.

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 categoria del restante personale assegnato alle strutture amministrative dell'Assemblea legislativa regionale.

La progressione economica all'interno della categoria decorre dal 1 luglio 2021 è posta a carico del Fondo 2021 in quota parte. La quota non spesa confluisce nella performance individuale dello stesso anno 2021.

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

Sono riconosciute indennità per specifiche responsabilità di importo non superiore ad euro 3.000,00 annui lordi, al personale delle categorie B,C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa sulla base dei seguenti criteri di graduazione delle responsabilità:

SCHEMA 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	fino a 500	da 501 a 1000	da 1001 a 1200	da 1201 a 1500	da 1501 fino a 2000	da 2001 fino a 2500	da 2501 fino a 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

563.738,46	10%	56.373,85
------------	-----	-----------

L'eventuale maggiore (o minore) costo, rispetto alla indicata quota complessiva della quota libera 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:

An

Componente:

Componente:

Maria Rosa Zampa

Delegazione trattante di parte sindacale

Per la CISL FP

Per la UIL EPL

Per la FP CGIL

Per la RSU

Ancona,

17.12.2022

