



CONSIGLIO REGIONALE
Assemblea Legislativa delle Marche

Contratto decentrato integrativo 2022 del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale

Premessa

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 201/68 del 3 maggio 2022 (Determinazione del Fondo 2022 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale), ha determinato il Fondo relativo all'anno 2022 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale. In ordine a tale deliberazione il Collegio dei revisori con verbale del 23 maggio 2022 ha espresso parere favorevole.

Il giorno 16 novembre 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. 7088 del 16 novembre 2022 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. 276/94 del 6 dicembre 2022, 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. 7721 del 7 dicembre 2022), 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 2022

Le risorse del Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale relativo all'anno 2022 sono state determinate come specificatamente rappresentato nel riepilogo e nella tabella qui di seguito riportati:

Risorse stabili	euro	780.823,65
Risorse variabili	euro	34.892,88
Risorse variabili	euro	<u>20.000,00</u>
Totale		<u>835.716,53</u>

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
Differenziali di posizione economica cessati 2018			-10.446,23
Progressioni 2019			10.306,15
Differenziali di posizione economica cessati 2019			-13.402,00
progressioni 2020			13.724,68
Differenziali di posizione economica cessati 2020			-13.639,16
progressioni 2021			12.231,61
Differenziali di posizione economica cessati 2021			-27.420,00
ipotesi progressioni 2022			27.420,00
		totale 1	202.714,04
indennità comparto		totale 2	72.404,16
premi performance organizzativa			
premi performance individuale			
indennità condizioni di lavoro			
turno, reperibilità e art.24, comma 1 CCNL14/9/00			
specifiche responsabilità	art.70 quinquies		
		totale 3	560.598,33
indennità di funzione	art.56 sexies		
compensi previsti da specifiche leggi			
compensi per mesi notificatori			
compensi personale case da gioco			
progressioni economiche anno di competenza			
		TOTALE 1,2	275.118,20
		TOT 1,2,3	835.716,53

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 dell'Assemblea legislativa regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 742/153 del 19 dicembre 2018.

La differenziazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL del 21 maggio 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 in fascia di eccellenza pari ai voti 99 o 100.

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 delle Posizioni organizzative

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, 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 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 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 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.

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

- a) essere in possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi;
- b) essere nell'anno precedente (2021) a quello di attribuzione della progressione inseriti nella fascia di merito pari o superiore a 98; avere acquisito nei tre anni precedenti (2019/2021) una valutazione non inferiore alla media di 97.

Nell'anno 2022 e nel limite complessivo indicato, le risorse disponibili sono destinate in via prioritaria, tenuto conto dell'esito delle precedenti selezioni:

- **alla progressione del personale di categoria B**, che ha ottenuto la valutazione positiva con una media superiore a 88 nel triennio precedente a quello di attribuzione della progressione, e non ha effettuato la progressione nei sei anni precedenti;
- **alla progressione del personale di categoria C**, che ha ottenuto la valutazione positiva con una media superiore a 94 nel triennio precedente a quello di attribuzione della progressione, e non ha effettuato la progressione nei sei anni precedenti.

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 (2019/2021) 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 2022 è posta a carico del Fondo 2022 in quota parte. La quota non spesa confluisce nella performance individuale dello stesso anno 2022.

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:

SCHEDE 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

	%	
560.598,33	10	56.059,83

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:
Antonio Russi

Componente:
Elisa Moroni

Componente:
Maria Rosa Za

Componente:
Fabio Stronati

Delegazione trattante di parte sindacale

Per la CISL FP

Per la UIL FPL

Per la FP CGIL

Per la RSU

Ancona, 12 dicembre 2022