



## CONSIGLIO REGIONALE

Assemblea Legislativa delle Marche

### **Contratto decentrato integrativo 2023 del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale**

#### **Premessa**

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 385/133 del 3 ottobre 2023 (Determinazione del Fondo 2023 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale. Modifica dup 352/120 del 20/06/23), ha determinato il Fondo relativo all'anno 2023 delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale.

Il giorno 8 novembre 2023 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. 7891 del 9 novembre 2023 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 a protocollo n. 8194 del 21 novembre 2023 (Allegato C al verbale n.19), 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. 404/139 del 29 novembre 2023, 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. 8602 del 5 dicembre 2023), 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 2023**

Le risorse del Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale relativo all'anno 2023 sono state determinate con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 385/133 del 3 ottobre 2023:

Risorse stabili euro 884.908,99  
 Risorse variabili euro 95.814,52  
 Totale 980.723,51

Fondo 2023					
STABILI					
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 28,42/3 quota non sottoposta a limite
		336.801,22			totale PO a bilancio
					0,22% ms 2018 stanziamento articolo 17
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
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				non sottoposta a limite DUP n.225/72 del 5luglio 2022
<b>TOT</b>		<b>884.908,99</b>			
VARIABILI					
Risparmio Fondo straord					
Anno 2022					
		37.125,00			variabile non asottoposta a limite
DGR 303/2019					
		20.000,00			variabile non sottoposta a limite
Articolo 79, c.1 lett.b					
2021		9.379,53			variabile non sottoposta a limite una tantum
2022		9.379,53			variabile non sottoposta a limite una tantum
Articolo 79, c.3					
					0,22% MS 2018 non sottoposta a limite
2022		11.615,84			una tantum
2023		8.314,62			
		95.814,52			totali variabili
<b>TOTALE</b>		<b>980.723,51</b>			

## 2. Destinazione delle risorse del Fondo 2023

Il Fondo 2023 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 2023), risulta pari ad euro 286.409,80 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)

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; e le quote relative alla progressione dei cessati anno 2022 pari ad euro 19.582,42; è poi compresa la previsione di spesa per le progressioni 2023 nell'ambito del limite alla quota cessati 2022 pari all'importo indicato di euro 19.582,42.

- 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:

Art.68 Fondo risorse decentrate:utilizzo				
Differenziali di posizione economica anni precedenti				196.348,09
Rivalutazione differenziali di cui all'articolo 67, comma 2 lett.b (anno 2018)				-7.543,00
Differenziali di posizione economica cessati 2017				-7.191,46
Progressioni 2018				7.234,37
Differenziali di posizione economica cessati 2018				-10.446,31
Progressioni 2019				10.306,35
Differenziali di posizione economica cessati 2019				-13.402,00
Progressioni 2020				13.724,08
Differenziali di posizione economica cessati 2020				-13.639,38
Progressioni 2021				12.231,01
Differenziali di posizione economica cessati 2021				-27.420,00
Progressioni 2022				16.409,95
Importo pari alle differenze tra gli incrementi delle posizioni economiche	Articolo 79, c.1 lett.d			7.772,88
Riconoscimento posizione D7 *5 unità profilo informazione				49.713,35
bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.				37.214,56
Differenziali di posizione economica cessati 2022				-16.582,43
Sopiti progressioni 2023				19.582,42
Indennità comparto			totale 1	286.409,80
			totale 2	72.404,16

La quota libera: un'ulteriore quota, pari ad euro 621.909,55, 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.68 Fondo risorse decentrate:utilizzo				
Differenziali di posizione economica anni precedenti				196.348,09
Rivalutazione differenziali di cui all'articolo 67, comma 2 lett.b (anno 2018)				-7.543,00
Differenziali di posizione economica cessati 2017				-7.191,46
Progressioni 2018				7.234,37
Differenziali di posizione economica cessati 2018				-10.446,31
Progressioni 2019				10.306,35
Differenziali di posizione economica cessati 2019				-13.402,00
Progressioni 2020				13.724,08
Differenziali di posizione economica cessati 2020				-13.639,38
Progressioni 2021				12.231,01
Differenziali di posizione economica cessati 2021				-27.420,00
Progressioni 2022				16.409,95
Importo pari alle differenze tra gli incrementi delle posizioni economiche	Articolo 79, c.1 lett.d			7.772,88
Riconoscimento posizione D7 *5 unità profilo informazione				49.713,35
bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.				37.214,56
Differenziali di posizione economica cessati 2022				-16.582,43
Sopiti progressioni 2023				19.582,42
Indennità comparto			totale 1	286.409,80
premi performance organizzativa			totale 2	72.404,16
premi performance individuale				
Indennità condizioni di lavoro				
turno, reperibilità e art. 24 comma 1 CCNL 14/9/00				
specifiche responsabilità	art.70 cap/quinq		totale 3	612.909,55
Indennità di funzione	art.56 bis/ter			
compensi previsti da specifiche leggi				
compensi per meriti professionali				
compensi per personale civile di ruolo				
progressioni economiche anno di competenza				
			TOTALE 1,2	358.813,96
			TOTALE 3	980.723,51

### 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, 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 il fondo attribuito al personale per il numero dei valutati positivamente. Su tale valore medio è calcolata la maggiorazione del 30% da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione di eccellenza. 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.

Il premio è attribuito ad una quota limitata di dipendenti, che si collocano nella fascia più elevata (99-100). Nel caso di attribuzione da parte del dirigente del Servizio di una valutazione eccedente la quota di 1/3 delle unità assegnate nell'anno di competenza, il relativo costo è posto a carico del Servizio medesimo 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 nell'anno precedente 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:

Totale partecipanti aventi diritto: 40

limite: 50%

	costo	numero	spesa
Funzionari e EQ	1600	6	9600
Istruttori	750	10	7500
Operatori esperti	650	4	2600
		20	19700

I requisiti per partecipare alla procedura selettiva sono:

- a) non avere beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica;
- b) 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:

- 1) la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite dal lavoratore o comunque disponibili in ordine cronologico (peso: 85%);
- 2) 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 2023.

## 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:

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

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:  
Antonio Russi



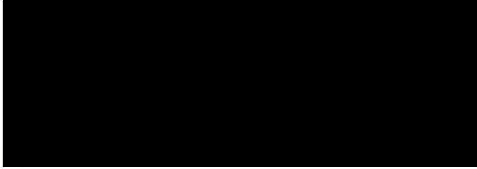
Componente:  
Elisa Mordani



Componente:  
Maria Rosa Zampa



Componente:  
Fabio Stronati



**Delegazione trattante di parte sindacale**

Per la CISL FP

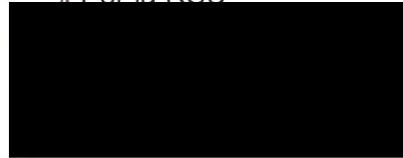


Per la UIL FPL

Per la FP CGIL



Per la RSU



Ancona, 6 dicembre 2023