



Giunta Regione Marche

REGIONE MARCHE

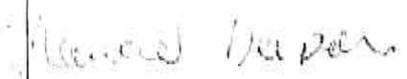
**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
Personale non dirigente della Giunta regionale**

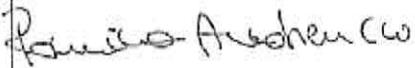
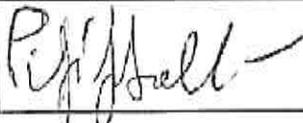
**Periodo
2023 - 2025**

In data 14 marzo 2023 è stata sottoscritta digitalmente l'ipotesi del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Giunta regionale - parte normativa e parte economica 2023-2025 e Fondo risorse decentrate per l'annualità 2023.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 443 del 27 marzo 2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente – periodo 2023-2025.

In data 28 marzo 2023 presso la sede della Direzione Risorse umane e strumentali – Palazzo Li Madou, le parti negoziali come di seguito composte:

Delegazione trattante di parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Maria Di Bonaventura	
Componente	Mauro Terzoni	
Componente	Daniela Del Bello	

Delegazione trattante di parte sindacale	Nominativi	Firma
FP CGIL	Simone Morbidoni	
CISL FP	Vincenzo Tiani	
UIL FPL	Simone Pigliapoco	
CSA	Romina Andreucci	
Coordinatore RSU	Pierluigi Santarelli	

hanno sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Giunta regionale parte normativa e parte economica 2023-2025 e Fondo risorse decentrate per l'annualità 2023.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE -
R E G I O N E M A R C H E
TRIENNIO 2023-2025**

Il presente contratto integrativo costituisce l'accordo economico e giuridico stipulato tra la Giunta regionale della Regione Marche, rappresentata dalla Delegazione trattante di parte datoriale, e la RSU e le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL triennio 2019-2021, rappresentate dalla Delegazione trattante di parte sindacale, nei limiti e per gli effetti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il CDI si articola nei temi che seguono:

Articolo 1 – Campo di applicazione	pag. 4
Articolo 2 – Durata	pag. 5
Articolo 3 – Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto decentrato integrativo	pag. 5
Articolo 4 – Relazioni sindacali	pag. 5
Articolo 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	pag. 9
Articolo 6 – Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022	pag. 11
Articolo 7 – Criteri generali per gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione	pag. 11
Articolo 8 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	pag. 12
Articolo 9 – Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la performance organizzativa o la retribuzione di risultato	pag. 13
Articolo 10 - Componenti salario accessorio derivanti da risorse extrabilancio regionale, anche previste in deroga ai regimi vincolistici da specifiche disposizioni di legge, e finalizzate espressamente a nuove assunzioni o correlate allo svolgimento di mansioni suppletive	pag. 13
Articolo 11 - Indennità condizioni di lavoro	pag. 14



3



Articolo 12 - Indennità per specifiche responsabilità	pag. 16
Articolo 13 - Disposizioni applicative nell'erogazione e cumulabilità delle indennità di cui agli articoli 11-12	pag. 20
Articolo 14 - Monitoraggio annuale dell'erogazione delle indennità	pag. 22
Articolo 15 - Ulteriori disposizioni in materia di indennità	pag. 22
Articolo 16 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree	pag. 23
Articolo 17 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni tra le aree	pag. 27
Articolo 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore	pag. 27
Articolo 19 - Orario di lavoro giornalisti	pag. 27
Articolo 20 - Supero del limite del lavoro straordinario annuo	pag. 28
Articolo 21 - Progetto produttività finalizzata Protezione Civile regionale	pag. 28
Articolo 22 - Progetto SOI provinciali e presidi idraulici	pag. 28
Articolo 23 - Welfare integrativo	pag. 28
Articolo 24 - Risorse e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa	pag. 29
Articolo 25 - Disposizioni finali	pag. 29

ARTICOLO 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale del comparto della Regione Marche – Giunta regionale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro a tempo determinato o assunto con altre forme contrattuali flessibili (a carico delle specifiche risorse), compreso il personale regionale a tempo indeterminato assegnato temporaneamente e funzionalmente alle Agenzie regionali quali AMAP (Agenzia per l'Innovazione nel settore Agroalimentare e della





4







Pesca "Marche Agricoltura Pesca"), ARS (Agenzia Regionale Sanitaria) e ATIM (Agenzia per il Turismo e l'Internazionalizzazione delle Marche) nonché distaccato presso l'USR (Ufficio Speciale per la Ricostruzione) e destinatario delle risorse del Fondo risorse decentrate di cui agli articoli 79 (Costituzione) e 80 (Utilizzo) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

ARTICOLO 2

Durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e decorre dal 1^o gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025, salvo che non ne sia data disdetta da una delle parti a mezzo posta elettronica certificata. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo da stipularsi nella sua interezza tra le delegazioni trattanti, considerando tutti gli istituti contrattuali demandati alla stessa contrattazione.
2. Limitatamente ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il contratto ha una durata annuale.
In caso di rinnovo del contratto collettivo nazionale o nel caso siano stipulate intese o accordi a livello nazionale anche correttivi e/o integrativi delle vigenti disposizioni contrattuali le parti si impegnano ad incontrarsi entro un mese dalla relativa sottoscrizione per la revisione del presente contratto decentrato integrativo (di seguito CCDI).
3. Il presente CCDI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni dello stesso e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, per le materie non disciplinate dal presente contratto le parti rinviano agli accordi precedentemente sottoscritti.

ARTICOLO 3

Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto decentrato integrativo

1. In seguito alla stipula del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano periodicamente, di norma, con cadenza semestrale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici riportati nel presente contratto.

ARTICOLO 4

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei



5



rispettivi diritti ed obblighi nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini, con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- le clausole degli Accordi sindacali integrativi possono essere oggetto di interpretazione autentica anche su richiesta di uno dei soggetti individuati nel secondo periodo della lettera c) (contrattazione collettiva integrativa) delle parti qualora insorgano controversie sulla sua interpretazione. Le procedure di interpretazione autentica hanno le medesime caratteristiche e tempistiche previste per la stipula del presente contratto decentrato integrativo. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, da concludersi entro 30 (trenta) giorni dal primo incontro, sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa. Nel caso in cui le parti non definiscano consensualmente l'interpretazione si applicano le norme generali previste dalla normativa sul rapporto di lavoro;
- alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione, a sua volta distinta in:
 - a.1) informazione;
 - a.2) confronto;
 - a.3) organismi paritetici di partecipazione;
- b) contrattazione collettiva integrativa.

a.1) Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione ai soggetti sindacali: di dati, elementi conoscitivi, deliberazioni di Giunta, decreti dirigenziali concernenti l'organizzazione del lavoro da parte dell'Ente, con la finalità di consentire la conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

Il materiale verrà fornito dalla parte pubblica con almeno cinque giorni di anticipo rispetto alla convocazione.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevede il confronto (art.5 CCNL 16.11.2022) o la contrattazione integrativa (art. 7 CCNL 16.11.2022), costituendo presupposto per la loro attivazione.

6

Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici, il Piano triennale del fabbisogno di personale e ogni altro atto per il quale la legge prevede diritto di informativa da rendersi 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

a.2) Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio preventivo ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi sia congiuntamente che disgiuntamente. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Le parti si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo. Sono oggetto di confronto tutte le materie annoverate al comma 3 dell'articolo 5 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

b) Contrattazione collettiva integrativa

La **contrattazione collettiva integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti nel rispetto delle previsioni del CCNL. Le clausole del presente contratto decentrato integrativo possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche anche a richiesta di una delle parti.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, tra la delegazione sindacale, formata dai seguenti soggetti:

- RSU;
- Rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatari del CCNL, e la delegazione di parte datoriale.

Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie annoverate al comma 4 dell'articolo 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Tempi, procedure e modalità di svolgimento della contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale:

L'Ente provvede a costituire la delegazione datoriale successivamente alla stipulazione del CCNL 2019-2021 e comunque prima della presentazione della piattaforma del CDI. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme concordando



7



possibilmente la data e l'orario degli incontri.

La sessione negoziale annuale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce la costituzione del Fondo risorse decentrate quale atto propedeutico ed imprescindibile per lo svolgimento della contrattazione integrativa e della contrattazione annuale sulla ripartizione delle risorse decentrate.

Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie oggetto di contrattazione di cui al comma 5 dell'articolo 8 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui al comma 6, articolo 8 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento previsti dalle Clausole di raffreddamento, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

c) Organismo paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

L'Organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. Si rimanda all'articolo 6 del CCNL 2019-2021 per ogni altra competenza specifica dell'Organismo.

All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL o di gruppi di lavoratori. In tali casi l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3 lett. c) del medesimo CCNL.

Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione preventiva, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di

lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'Ente, in assenza di trasferimento del personale.

Nell'ambito della Giunta regionale, con decreto n. 125 del 14 dicembre 2022 del Segretario Generale è stato costituito l'Organismo paritetico per l'innovazione.

Le informazioni e i documenti oggetto di relazione con l'organismo paritetico sono messe a disposizione dei soggetti sindacali.

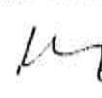
ARTICOLO 5

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Con la finalità di attribuire i premi correlati alla performance trova applicazione il Sistema di Misurazione e Valutazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 861 dell'11 luglio 2022 e definito ai sensi di quanto previsto dal Titolo III del d.lgs. 150/2009, per le seguenti finalità:
 - erogazione del trattamento economico accessorio;
 - attribuzione di progressioni all'interno della stessa area o tra aree diverse come definite dall'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. 165/2001;
 - individuazione di eventuali gap di competenze e definizione di percorsi formativi specifici;
 - conferimento di incarichi di responsabilità, anche a livello dirigenziale, impiegando la performance individuale come una delle variabili da considerare, ai fini dell'assegnazione dell'incarico.
2. In considerazione degli artt. 7, 8 e 9 del D. Lgs. n. 150/2009, gli elementi di riferimento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale della Giunta regionale sono i seguenti:
 - a) Risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati con decreto annuale del dirigente della struttura di appartenenza, adottato entro 20 giorni dall'approvazione del PIAO e in coerenza con gli obiettivi di struttura previsti dallo stesso. Gli obiettivi possono esplicitarsi in:
 - a.1 Obiettivi di struttura o di gruppo: ossia obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza o relativi a progetti e processi nei quali sono coinvolti alcuni collaboratori dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - a.2 Obiettivi individuali: specificatamente assegnati sulla base delle competenze e delle linee di attività del dipendente;
 - b) Comportamenti: questo elemento attiene al "come" viene svolta la prestazione lavorativa. Il valutatore comunica, sin dalla fase di assegnazione degli obiettivi, mediante la consegna della scheda di valutazione, i comportamenti attesi, in relazione al ruolo ricoperto.
3. Le parti si danno reciproco atto che l'articolo 19 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m.i. stabilisce che "alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati". Pertanto, il compenso riservato alla performance



9



organizzativa e individuale viene graduato ed attribuito a ciascun dipendente in relazione all'esito della valutazione finale, sulla base di una specifica griglia che individua 6 diverse fasce di merito, e mediante distribuzione di tutte le risorse finalizzate:

Giudizio	Punteggio conseguito	Fascia di merito
Eccellente	$149 \leq \text{punteggio} \leq 150$	1
Ottimo	$145 \leq \text{punteggio} < 149$	2
Buono	$120 \leq \text{punteggio} < 145$	3
Discreto	$105 \leq \text{punteggio} < 120$	4
Sufficiente	$90 \leq \text{punteggio} < 105$	5
Insufficiente	$\text{punteggio} < 90$	6

4. La corresponsione del trattamento economico correlato al SMVP è effettuata in proporzione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione, purché sufficiente, ossia uguale o superiore a 90/150.
5. Con riferimento all'erogazione del trattamento economico accessorio le parti concordano che l'importo da distribuire è pari al rapporto tra le risorse complessivamente rese disponibili nel fondo ed il numero di tutti i dipendenti che attingono ad esse, tenuto conto del periodo e della effettiva percentuale lavorativa di ciascun dipendente.
6. L'importo attribuibile al punteggio massimo (150) è dato dal rapporto tra le risorse stanziare nel fondo ed il numero dei dipendenti teorici da liquidare.
7. L'importo da erogare a titolo di performance è direttamente proporzionale al punteggio di valutazione conseguito, indipendentemente dalla categoria contrattuale/Area professionale di inquadramento. In particolare ad ogni punto di valutazione in meno si applica una decurtazione pari allo 0,6% dell'importo come sopra definito. Ai fini della distribuzione dell'intero budget, le eventuali economie, derivanti dall'applicazione del metodo come sopra descritto vengono automaticamente redistribuite con le medesime modalità.
8. La liquidazione ed erogazione dei compensi connessi alla performance organizzativa e individuale sarà effettuata, a fronte di una valutazione sufficiente (quindi almeno pari a 90/150), con i seguenti step:
 - Entro il 31 ottobre dell'anno di competenza una quota in acconto pari al 20% del valore del fondo del medesimo anno o di quello dell'anno precedente, qualora il relativo contratto decentrato integrativo o l'accordo annuale di ripartizione del fondo non sia ancora stato sottoscritto;
 - Entro il 28 febbraio dell'anno successivo una quota in acconto pari al 30% del valore del fondo dell'anno di competenza sulla base della scheda di valutazione acquisita o, nel caso di mancata definizione della stessa, sulla base della valutazione positiva o negativa preventivamente richiesta al relativo dirigente;
 - Entro il 30 aprile dell'anno successivo il saldo.
9. Per quanto attiene gli acconti saranno calcolati sulla base delle risorse specificatamente stanziare nel fondo tenuto conto:

- delle modifiche delle risorse umane derivanti dai dipendenti che cesseranno dal servizio nel corso dell'anno e di eventuali assunzioni nel medesimo anno di riferimento;
 - delle modifiche di rapporto di lavoro: part time/full time;
 - delle modifiche della percentuale di servizio conseguente alle assenze dovute a periodi di aspettativa non retribuita o per dottorati di ricerca.
10. Per quanto riguarda, invece, le assenze effettuate per congedi parentali, assistenza ai familiari e malattia non sono oggetto di riduzione d'ufficio.
11. In fase di attribuzione del punteggio non possono costituire elementi di differenziazione della valutazione le assenze per maternità e paternità obbligatorie, infortunio sul lavoro e malattia professionale.

ARTICOLO 6

Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023 la maggiorazione del premio individuale, di cui all'articolo 81 del CCNL del 16.11.2022, spetta al massimo al 10% del personale del comparto, esclusi gli incarichi di EQ (Posizioni Organizzative sino all'avvio del nuovo ordinamento professionale).
2. In attuazione dell'articolo 81, comma 4, del precitato CCNL le parti, nel prendere atto della disposizione di cui all'articolo 5 del presente contratto collettivo decentrato integrativo, concordano di definire la quota di maggiorazione del premio individuale pari al 20 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.
3. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale destinatario del presente istituto contrattuale, in servizio presso la singola struttura dirigenziale alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, e comunque non inferiore ad un dipendente per ogni struttura.
4. Il riconoscimento della maggiorazione spetta ai dipendenti che hanno conseguito un punteggio non inferiore a 145 e deve tenere conto dell'ordine decrescente del punteggio complessivo attribuito a ciascuno. A parità di punteggio prevarrà il giudizio sui seguenti elementi:
 - a) apporto individuale quali-quantitativo;
 - b) flessibilità e impegno dimostrati nello svolgimento dell'attività in relazione alle valutazioni sui comportamenti attesi di cui alla scheda di valutazione vigente.

ARTICOLO 7

Criteri generali per gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione

1. Secondo quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo III dello stesso CCNL e cioè alla data del 1° aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di






11






- incarichi di EQ e proseguono fino a naturale scadenza.
2. Sino al 31 marzo 2023 resta vigente la disciplina approvata ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
 3. Le parti si danno reciproco atto che:
 - a) ai fini della retribuzione di risultato, ai sensi dell'art 7 comma 4 lettera v) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, verrà attivata specifica sessione di contrattazione collettiva integrativa finalizzata alla definizione dei criteri generali per la relativa determinazione;
 - b) ai fini della retribuzione di posizione, tenuto conto della naturale scadenza degli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, verrà attivato specifico confronto sindacale ai sensi dell'articolo 5, comma 3 lettere d) ed e) dello stesso CCNL, finalizzata alla definizione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione e dei criteri per la graduazione dei medesimi incarichi.

ARTICOLO 8

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente per quanto previsto all'articolo 79, comma 2, lettera a)) sono stati previsti i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di attività determinati. Detti compensi sono correlati a:
 - a) attività di pianificazione, direzione lavori ecc. ai sensi dell'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e s.m.i.;
 - b) attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'articolo 9, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - c) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della legge 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate. Da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto della sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli a spese rimborsate per le attività svolte dai dipendenti abilitati davanti alle commissioni tributarie ex art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996;
 - e) compensi derivanti dall'attuazione dell'art. 9, comma 4, lettera a) della legge regionale 9 maggio 2019 n. 11 (procedimenti concernenti la VIA);
 - f) progetti finalizzati svolti dal personale regionale assegnato alla struttura indicata all'articolo 10, comma 1, della legge regionale 11 dicembre 2001, n. 32 (Sistema regionale di protezione civile), finanziati con le risorse di cui all' articolo 9, comma 3 bis, della legge regionale 24 dicembre 2008, n. 37;
 - g) incremento retribuzione posizioni organizzative e trattamento accessorio personale regionale distaccato presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione, ai



12



sensi dell'articolo 50, comma 7 e 7 bis, del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, finanziato con le risorse della contabilità speciale di cui all'articolo 4, comma 3, del medesimo decreto legge.

2. L'ammontare previsto nel fondo per ciascuna fattispecie è connesso alla sussistenza delle risorse nell'ambito dei capitoli del bilancio regionale specificatamente destinati all'esercizio delle relative funzioni.
3. L'attribuzione e la liquidazione dei compensi è subordinata all'effettivo accantonamento delle relative risorse.
4. Le parti si danno reciproco atto che, ai sensi dell'art.7 comma 4 lettera g) del CCNL 16/11/2022 i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino il rinvio alla contrattazione collettiva saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

ARTICOLO 9

Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la performance o la retribuzione di risultato

1. Le risorse relative ai compensi previsti all'articolo 8, trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo delle risorse decentrate e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi della Giunta regionale. I compensi definiti sempre dall'articolo 8, comma 1, lettere da a) a g), sono correlati con quelli derivanti dalla valutazione della performance e dalla valutazione dei risultati raggiunti ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
2. Le parti si danno reciproco atto che la disciplina relativa alla correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la performance o la retribuzione di risultato saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

ARTICOLO 10

Componenti salario accessorio derivanti da risorse extrabilancio regionale, anche previste in deroga ai regimi vincolistici da specifiche disposizioni di legge, e finalizzate espressamente a nuove assunzioni o correlate allo svolgimento di mansioni suppletive

1. Alle risorse finanziarie connesse alle fattispecie di cui all'articolo 8, si possono aggiungere annualmente le risorse finanziarie, pure previste da specifiche disposizioni di legge, finanziate da soggetti terzi ed espressamente in deroga alla normativa vincolistica in materia di capacità assunzionale e limiti di spesa di personale, finalizzate al pagamento dei trattamenti economici complessivi di personale pubblico per l'esercizio di specifiche funzioni previste sempre dalla legge o finalizzate ad assunzioni con forme contrattuali flessibili. In particolare trattasi di risorse finalizzate al pagamento di:

a) componenti salario accessorio per personale assunto o utilizzato con forme



13



- contrattuali flessibili ovvero comandato o distaccato da altre pubbliche amministrazioni per le esigenze dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione ai sensi dell'articolo 3, comma 1 e dell'articolo 50-bis comma 1-ter, del decreto-legge n. 189 del 2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 229 del 2016 e s.m.i., il cui costo è interamente finanziato con le risorse della contabilità speciale di cui all'articolo 4, comma 3, del medesimo decreto legge;
- b) componenti salario accessorio per personale dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione stabilizzato con DPCM del 9 ottobre 2021, ai sensi dell'articolo 57, commi 3 e 3-bis, del decreto legge n. 104 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 126 del 2020.
2. Per la finalità di cui all'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 possono inoltre essere annualmente previste risorse finanziarie aggiuntive, in coerenza con le posizioni assunte dalla magistratura contabile (ex plurimus deliberazione sezione regionale Corte dei Conti Lombardia n. 111/2022/PAR) per la remunerazione di:
- a) componenti del salario accessorio finanziato con risorse extra bilancio regionale finalizzato alle assunzioni a tempo determinato effettuate dopo l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge n. 104 del 2020 e cioè a decorrere dal 15 ottobre 2020, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 septies dell'articolo 57 dello stesso decreto legge;
- b) compensi interamente corrisposti a valere su fondi provenienti da fonte esterna che affluiscono al fondo per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero finanziati, finalizzati a remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio del personale regionale a condizione che le funzioni svolte siano connesse a specifici obiettivi di performance inclusi nell'ambito del PIAO di cui all'articolo 6, del decreto legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 2021.
3. L'ammontare previsto nel fondo per ciascuna delle fattispecie disciplinate dal presente articolo è connesso alla sussistenza delle risorse nell'ambito dei capitoli del bilancio regionale specificatamente destinati all'esercizio delle relative funzioni.
4. L'attribuzione e la liquidazione dei compensi è subordinata all'effettivo accantonamento delle relative risorse.

ARTICOLO 11

Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art. 70-bis del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, nei valori aggiornati dall'articolo 84-bis del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, è corrisposta un'unica indennità per condizioni lavoro destinata a remunerare le attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e quelle implicanti il maneggio valori, sulla base dei criteri esplicitati ai successivi commi 4 - 5 - 6 - 7 e nei limiti delle somme stanziare a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti dalla



contrattazione nazionale: da Euro 1,00 ad Euro 15,00 ed è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei criteri di cui all'art. 70 bis comma 3, lettere a) e b), del CCNL del 21 maggio 2018 ovvero: valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente e caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.

3. Per **attività disagiate** si intendono le attività **continuative e giornaliere** correlate allo svolgimento dei compiti assegnati in modo prevalente e/o continuativo rispetto ad altre mansioni che potrebbero caratterizzare il profilo professionale; elencate nella tabella A.
4. Il numero max delle giornate indennizzabili nell'anno è pari a 220, per una spesa max indicata per ciascuna attività di cui alla tabella A.

Tabella A

Codice		Attività (individuate con provvedimento dirigenziale)	Indennità giornaliera Euro/g	Importo max procapite
Ta bA	1	Addetti al magazzino in relazione all'impegno fisico richiesto e per le peculiarità delle mansioni.	2,00/g	€ 440,00
Ta bA	2	Addetti al centralino con almeno 30 derivati.	2,00/g	€ 440,00
Ta bA	3	Addetti agli IAT Personale individuato con atto dirigenziale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna intenso, complesso, compresa anche la possibile diversa articolazione oraria del lavoro (serale o festivo), anche multiperiodale	3,00/g	€ 660,00
Ta bA	4	Addetti agli sportelli USR ed agli sportelli caccia e pesca – Personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna	3,00/g	€ 550,00
Ta bA	5	Addetto agli sportelli ai servizi all'utenza relativi al rilascio tesserini funghi e tartufi – Personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna, in relazione ai periodi di effettiva apertura al pubblico connessa a specifiche attività periodiche	2,00/g	€ 440,00
Ta bA	6	Addetti agli uffici relazioni con il pubblico dei centri per l'impiego (C.P.I. –Centri per l'Impiego e P.I.L. – Punti Informazioni Lavoro) esposto a situazioni di disagio	5,00/g	€ 1.000,00
Ta bA	7	Addetti ai servizi tecnici regionali per lo svolgimento di <u>verifiche e sopralluoghi</u> espletati in luoghi non raggiungibili con autovetture o in strutture non agibili e per il trasporto o l'utilizzo di specifiche attrezzature, <u>se non diversamente remunerati.</u>	12,00/g	€ 600,00
Ta bA	8	Addetto alle emergenze e preposto di cui all'articolo 1, comma 2 lett. b) del D.lgs. n. 81/2008 come modificato con D.lgs. n. 106/2009, comprese le attività di formazione richieste, nominato con decreto del Datore di Lavoro, nei limiti delle unità richieste dalla normativa. Il presente compenso è valido per il periodo di conferimento dell'incarico.	2,50/g	€ 400,00
Ta bA	9	Addetto al Servizio di prevenzione e protezione (ASPP) di cui all'art. 31 del D.lgs. n. 81/2008, come modificato con D.lgs. n. 106/2009, nominato con decreto del Datore di lavoro ed in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 81/2008, per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 33 del medesimo decreto legislativo. Il presente compenso è valido per il periodo di conferimento dell'incarico.	4,00/g	€ 600,00
Ta bA	1 0	Addetto Sala Operativa Integrata – SOI Provinciali per lo svolgimento di attività correlate sia ad eventi senza precursori (terremoti, incidenti industriali, incendi boschivi ecc.) che a tutti i Messaggi di	5,00/g	---

		Allertamento diramati dalla SOUP relativamente agli avvisi di condizioni meteo avverse, avvisi di criticità rischio valanghe, bollettino di pericolosità alta di incendi boschivi, maremoto, incidente in genere, ecc, a seguito apposita individuazione del dirigente competente		
Ta bA	1 1	Addetto alle attività di presidio territoriale idraulico correlate agli avvisi di criticità idraulica, con attivazione della "fase di attenzione" emesso dal Centro Funzionale regionale della Protezione Civile e per tutta la durata dello stesso, a seguito apposita individuazione del dirigente competente	10,00/g	---
Ta bA	1 2	Addetti, con funzioni preparatorie istruttorie ed esecutive, connessi agli adempimenti della Segreteria della Giunta Regionale ai fini dell'approvazione delle proposte di deliberazione della Giunta regionale	3,00/g	€ 550,00

- Le attività a rischio sono assorbite e valutate nell'ambito delle attività disagiate di cui al precedente comma, Tabella A.
- Lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori comporta la corresponsione di un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Il valore dell'indennità giornaliera viene stabilito così come indicato nella Tabella B.
- Per maneggio valori si intendono gli addetti al maneggio dei valori di cassa (denaro, valori bollati e buoni carburante) o che ne gestiscano la custodia.

Tabella B

Codice		Attività (individuate con provvedimento dirigenziale)	Indennità giornaliera Euro/g
TabB	1	Valori fino ad euro 5.000,00	Nessun compenso
TabB	2	Valori da euro 5.000,01 ad euro 100.000,00	2,00/g
TabB	3	Valori superiori ad euro 100.000,00	3,00/g

ARTICOLO 12

Indennità per specifiche responsabilità

- In applicazione dell'articolo 84, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 è corrisposta al personale: Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non incaricati di EQ (categorie B, C e D non incaricati di P.O., sino all'avvio del nuovo ordinamento professionale) - una indennità per specifiche responsabilità per compensare l'eventuale esercizio di attività di rilevante complessità, tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità, rispetto ai compiti ordinariamente svolti, per un importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 dello stesso CCNL.
- Ai fini della individuazione ed attribuzione delle indennità disciplinate dal presente articolo si determinano i criteri da seguire facendo riferimento alla:
 - autonomia (o gradi di autonomia) operativa nello sviluppo delle attività;
 - complessità delle competenze attribuite;
 - specializzazione richiesta nei compiti affidati;

- responsabilità in relazione agli obiettivi assegnati ed agli impegni richiesti;
- responsabilità derivante dal coordinare un gruppo di lavoro;
- responsabilità che implica la partecipazione a un gruppo qualificato chiamato a compiti specifici e che non possono essere svolti da altri;
- responsabilità derivante dalla complessità dell'incarico: dal punto di vista relazionale e di contatto con utenti interni ed esterni;
- responsabilità di processo e/o procedimento.

3. In applicazione dei criteri di cui al comma precedente si individuano le seguenti tipologie di attività indennizzabili, per una spesa max indicata per ciascuna attività, così come indicate nella Tabella C.

Tabella C

Codice		Attività (individuate con provvedimento dirigenziale)	Indennità annua
Ta bC	1	Addetto alla scorta del gonfalone ai sensi della D.G.R. n. 1397/2008, individuato con atto del dirigente della Segreteria Generale.	25 euro ad uscita (fino max € 250,00)
Ta bC	2	Referente PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021. Personale Area Funzionari (cat.D)	€ 700,00
Ta bC	3	Referente SIS: per lo svolgimento di specifiche funzioni in correlazione con il Sistar, il Sistan e/o l'ISTAT, nominato con decreto del dirigente competente in materia (max n. 2 per dipartimento).	€ 350,00
Ta bC	4	Addetti a funzioni di segreteria dei Direttori/Dirigenti, nei limiti di un addetto per struttura, con orario di lavoro articolato per garantire la presenza in servizio in modalità programmata e funzionale alle esigenze della struttura e del dirigente, come di seguito indicato:	
	4.1	strutture fino a 50 dipendenti	€ 250,00
	4.2	strutture da 51 a 100 dipendenti	€ 400,00
	4.3	strutture con oltre i 100 dipendenti	€ 550,00
Per quanto riguarda le segreterie di strutture complesse con dipendenti direttamente assegnati, inferiori a 51, ai fini dell'erogazione della indennità viene effettuata una equiparazione alla fascia 4.2. Nel caso di dipendenti in numero maggiore rientrano nelle fasce da 4.2 a 4.3 in relazione al numero dei dipendenti concretamente assegnati alle stesse strutture. Nelle ipotesi di strutture complesse rientranti nelle casistiche 4.2 e 4.3 l'indennità può essere riconosciuta a più addetti nella misura massima di cui al punto 4.1 (€ 250,00 per addetto in caso di 4.2 e € 300 in caso di 4.3)			
Ta bC	5	Referente informatico limitatamente ai dipendenti delle aree: Operatori Esperti ed Istruttori (cat. B e C) che svolgono attività di natura tecnica ed una disponibilità di pronto intervento così identificate:	
	5.1	Referente informatico base (dipendenti settori/direzioni/dipartimenti). Per attività di base si intendono: installazioni, manutenzioni ed assistenza tecnica di primo livello nel caso di malfunzionamenti hardware e software (Personal computer e tutte le periferiche ad essi collegate, multifunzioni, rete, installazione degli applicativi necessari per il lavoro degli utenti: Office, Acrobat Reader, ecc.); configurazione schede di rete, Internet, posta elettronica, applicazioni web-based (rilevazione presenze, Paleo, ecc); raccolta e risoluzione delle esigenze di base degli utenti delle strutture; raccordo con la struttura competente in materia dei sistemi informativi per la ricerca di una soluzione; gestione dell'elenco degli apparati informatici in dotazione delle strutture, dell'elenco degli utenti, dell'elenco degli indirizzi IP (con conseguente segnalazione periodica all'help desk del loro utilizzo); controllo delle cartelle di rete assegnate alle strutture ovvero: pulizia dei dati ridondanti e archiviazione in supporti diversi per tutti i dati obsoleti; nonché supporto ai Dirigenti delle strutture nella corretta gestione delle autorizzazioni di accesso a tutte le risorse condivise.	€ 500,00
	5.2	Referente informatico avanzato (dipendenti individuati dalla struttura competente dei sistemi informativi). Per attività avanzate si intendono: supporto aggiuntivo ai Dirigenti delle strutture in relazione agli adempimenti previsti dalla normativa; svolgimento di attività che implicano conoscenze particolari legate all'utilizzo di programmi ed applicazioni per la pubblicazione dei contenuti sulla Intranet regionale e sui portali regionali; nell'utilizzo delle funzionalità di content management e collaboration e nei servizi per l'inserimento di file e dati e per la consultazione di informazioni attraverso gli strumenti	€ 600,00

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

		utilizzati dalla Regione Marche.	
	5.3	Referente informatico specialista (dipendenti struttura competente dei sistemi informativi di cat. C – Area Istruttori). Per attività specialistiche si intendono quelle che richiedono capacità di analisi e progettuali con competenze di programmazione o sistemistiche, correlate allo svolgimento di attività di amministratori di sistema di software complessi, nei seguenti ambiti: gestione data Base, Application server, Web server; infrastrutture di rete e di sicurezza perimetrale; procedure di back up; gestione dominio regionale; autenticazione di rete; profilatura degli utenti per gli applicativi e accesso in modalità remota (VPN).	€ 700,00
Ta bC	6	Coordinatore degli uscieri e dei centralinisti nominati dal dirigente di assegnazione - dipendenti delle aree: Operatori Esperti ed Istruttori (B – C)	€ 500,00
Ta bC	7	Responsabile del magazzino della Giunta regionale e Responsabile del deposito merci/automezzi della protezione civile regionale, dipendenti delle aree: Operatori Esperti ed Istruttori (B – C), che provvede alla custodia, conservazione, registrazione carico/scarico dei beni mobili di proprietà dell'ente, purchè formalmente designati dal dirigente competente in materia di economato e protezione civile.	€ 300,00
Ta bC	8	Addetti alla gestione giuridica, economica, fiscale, contributiva e previdenziale del personale regionale e degli enti dipendenti in convenzione, con funzioni preparatorie, istruttorie ed esecutive che partecipano ai procedimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro. La stessa indennità spetta per la gestione giuridica, economica, fiscale, contributiva e previdenziale dei soggetti assimilati.	€ 400,00
Ta bC	9	Responsabile dell'esercizio di compiti correlati a specifici obblighi derivanti dall'adozione di specifici atti connessi a scadenze periodiche e non occasionali in corso d'anno, correlati a procedimenti complessi, che prevedono un termine il quale, se non rispettato, comporta decadenze o applicazioni di sanzioni diverse, o rischio di disimpegno automatico specificamente individuati dal dirigente competente, il quale deve indicare la tipologia di scadenza, la fonte normativa che la prevede, il carattere inderogabile della stessa, così come l'insostituibilità del dipendente, nonché il periodo espresso in numeri mesi all'anno, dipendenti delle aree: Operatori Esperti ed Istruttori (B – C) come di seguito indicato:	
	9.1	Scadenze mensili	€ 500,00
	9.2	Scadenze semestrali	€ 250,00
	9.3	Scadenze annuali	€ 100,00
Ta bC	10	Dipendenti Area Istruttori (cat. C) che svolgono attività caratterizzate dall'esercizio di competenze di alto livello tecnico specialistico e distintivo, che opera con il supporto di metodologie e strumenti utili a comprendere anticipatamente le problematiche al fine di pianificare in tempo le azioni opportune; che possiede autonomia organizzativa nell'ambito della fase istruttorie di procedimenti particolarmente complessi a rilevanza interna/esterna o nel coordinamento di altro personale o nella conduzione di gruppi di lavoro; che operano nell'ambito della gestione e rendicontazione di risorse finanziarie, utilizzo di applicativi informatici che richiede elevata competenza, o che svolgono la propria attività in strutture complesse con funzioni di indirizzo, esecuzione o controllo. Detti dipendenti debbono essere motivatamente individuati attraverso apposito provvedimento del dirigente di assegnazione, definendo un budget per struttura dirigenziale pari al 15,00% del personale dell'area Istruttori assegnato alla medesima moltiplicato per €. 1.000,00.	Da € 700,00 ad € 1.000,00
Ta bC	11	Responsabile del protocollo informatico , Dipendenti delle aree: Operatori Esperti ed Istruttori (B – C) - PALEO - della Giunta Regionale e SCRIBA Infocamere, individuato dal dirigente competente. Per registrazione PALEO si intende l'acquisizione completa del documento ivi compresa la classificazione, la fascicolazione e la trasmissione; diversamente la stessa non potrà essere inserita nel numero complessivo di quelle indennizzabili.	Da 0 a 1.000 registrazioni nessun compenso -Da 1.001 a 2.000 registrazioni € 200,00 -Da 2.001 a 6.000 registrazioni € 300,00 - Oltre 6.001 registrazioni € 400,00
Ta bC	12	Auditors di sistema e delle operazioni (funzioni trasversali di alta specializzazione): che svolgono, aggiuntivamente alle attività ordinarie, espletamento degli Audit di Sistema su AdG e AdC del POR FESR e FSE strumentali ad accertare il corretto funzionamento del relativo sistema di gestione e controllo (Si.Ge.Co), attività di "alta specializzazione" sui fondi europei assegnati alla Regione per eventi calamitosi (Es. FSUE), attività di verifica, controllo e controllo ex post correlate ai fondi FEASR e FEAGA studio e controlli su argomenti che richiedono la conoscenza di strumenti di ingegneria finanziaria SIF, operazioni semplificate di costo OSC, ivi compresi eventuali controlli fondi PNRR; che comportano una valutazione da parte del MEF – IDRUE e Commissione Europea. Referente	€ 500,00 per i dip. Istruttori - € 700,00 per i dip. Funzionari

		Autorità di Audit (Dipendenti area Istruttori - cat. C): espletamento di compiti istruttori suppletivi rispetto alle attività ordinarie ai sensi della normativa comunitaria e nazionale di riferimento e in conformità con gli obiettivi del Programma complementare di Azione e Coesione per la Governance dei sistemi di gestione e controllo (POC). Referente Responsabile Autorità di Audit (Dipendenti area Funzionari - cat. D): espletamento di funzioni trasversali specialistiche, nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale di riferimento e in conformità con gli obiettivi del Programma complementare di Azione e Coesione per la Governance dei sistemi di gestione e controllo (POC).	
Ta bC	13	Addeito agli accertamenti di natura ispettiva - Dipendenti delle aree: Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari (B - C - D) nominati dal dirigente di assegnazione, che comporta la redazione e sottoscrizione del verbale relativo al sopralluogo, o con attribuzione di potere certificatorio, a cui è correlata specifica responsabilità di prodotto, in aggiunta ai procedimenti e/o processi di lavoro attribuiti.	€ 15,00 ad accertamento max € 660,00
Ta bC	14	Indennità personale area Funzionari non incaricato EQ (cat. D non incaricato P.O.) Al fine dell'attribuzione dell'indennità, il dirigente deve valutare la qualità, la quantità e la complessità dei procedimenti e dei processi assegnati al dipendente e ripartire il compenso sulla base delle risorse complessivamente assegnate. Il compenso varia in relazione ai seguenti criteri: - Ammontare delle risorse finanziarie gestite in qualità di responsabile del procedimento superiore a € 500.000,00 nell'anno; - Responsabilità di almeno due procedimenti amministrativi con istruttorie non ripetitive; - Responsabilità di procedimenti che si concludono con l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna e che coinvolgono gli interessi di una pluralità di soggetti pubblici o privati; - Procedimenti di particolare complessità e criticità nell'ambito dei quali sussistono difficoltà di verifica delle condizioni di ammissibilità e/o dei requisiti di legittimazione e/o dei presupposti; - Attribuzioni di incarichi di direzione lavori e sorveglianza, nell'ambito dei cantieri di lavoro, se non altrimenti retribuiti nell'ambito degli incentivi ex articolo 113, comma 3 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50; - Responsabilità di procedimenti riguardanti l'Anticorruzione e/o la Privacy che si concludono con l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna e che coinvolgono gli interessi di una pluralità di soggetti pubblici o privati. L'indennità è erogabile anche in caso di responsabilità di processi di lavoro particolarmente complessi, per i quali il dipendente è stato individuato come referente anche all'esterno dell'amministrazione. La liquidazione del compenso deve avere, come presupposto, l'adozione di un atto formale, e/o una specifica attestazione del dirigente, in merito all'espletamento di una o più attività, sopra descritte. La presenza di uno solo degli elementi sopra individuati nella dichiarazione del dirigente comporta l'erogazione dell'indennità. La stessa indennità varia da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.500,00 (tali valori si intendono per dipendenti a tempo pieno e aventi per l'intero anno di riferimento la medesima posizione contrattuale nella categoria D - gli stessi vanno parametrati in caso di part-time e/o periodi inferiori all'anno).	Da € 1.000,00 a € 2.500,00 entro il limite massimo contrattuale di € 4.000,00 nel caso di cumulabilità con altri compensi.
Ta bC	15	Referente per la digitalizzazione - Dipendenti dell'area: Funzionari (cat. D), due per dipartimento. Attività correlate all'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i. - CAD); a titolo esemplificativo: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici.	€ 400,00
Ta bC	16	Referente della gestione del sistema regionale relativo alla fatturazione elettronica (FATTO) presso la Giunta regionale, USR, ARS (DM 3/4/2013 - DGR 264/2014). Personale Area Operatori esperti ed Istruttori (B e C) I Responsabili svolgono per tutte le strutture regionali, oltre ad ARS e USR, attività di individuazione e trasmissione alla struttura competente delle fatture elettroniche. Monitorano, verificano e sollecitano la struttura ricevente per l'assegnazione della fattura al relativo RUP, al fine di evitare possibili ritardi nei pagamenti con pregiudizi per la Regione. Forniscono assistenza ai fornitori, ai servizi e ai RUP per la gestione delle fatture. Svolgono attività di "amministratore di sistema" sulla piattaforma FATTO in collegamento di interoperabilità con lo SDI (Sistema di Interscambio del Ministero Economia e Finanze) per risolvere problemi e/o anomalie verificatesi in fase di gestione delle fatture, eliminazione/cambio RUP, a supporto delle strutture e dei RUP.	0 - 1000 fatture: € 200,00 1001 - 2000 fatture: € 400,00 Oltre 2001 fatture: € 600,00
Tab C	17	Responsabile della gestione del personale regionale e degli enti dipendenti convenzionati con riferimento agli eventi sospensivi e modificativi del rapporto di lavoro anche mediante la registrazione nel sistema informatico delle presenze di tutti gli istituti contrattuali e normativi che modificano temporaneamente il rapporto o la prestazione lavorativa (assenze, permessi vari, ferie, malattie e visite fiscali ecc.). Tali attività riservate al personale assegnato a funzioni	€ 4,00 a persona gestita

19

		<p>ascrivibili alla struttura dirigenziale competente in materia di personale supplitive rispetto ad altre attività ordinarie.</p> <p>Al dipendente con funzioni di coordinamento del suddetto personale è riconosciuta una ulteriore indennità aggiuntiva di € 200.</p>	
Ta bC	18	<p>Addetto che svolge attività di vigilanza sull'emissione deliberata nell'ambiente degli organismi geneticamente modificati, iscritto in appositi elenchi approvati ai sensi dell'art. 32 del D.lgs. 224/2003. Oltre alla fattispecie di cui sopra, l'indennità è riconosciuta anche ad altri dipendenti che svolgono funzioni di polizia giudiziaria previste da specifiche disposizioni di legge.</p>	€ 500,00
TabC	19	<p>Validatori di primo livello Fondi SIE. Dipendenti specificatamente individuati dai dirigenti competenti che svolgono attività di controllo di primo livello e validazione delle spese a valere sui fondi SIE necessarie a fini della certificazione all'UE. Tali dipendenti sono responsabili della compilazione e firma della check list di validazione attraverso la quale viene verificata la correttezza, regolarità e legittimità dell'esecuzione degli interventi finanziati dai fondi SIE.</p>	€ 500,00

ARTICOLO 13

Disposizioni applicative nell'erogazione e cumulabilità delle indennità di cui agli articoli 11-12

1. Il personale interessato è quello appartenente alle aree: Operatori esperti – Istruttori e Funzionari non incaricato dell'Area delle Elevate qualificazioni (categorie B-C-D non incaricato delle posizioni organizzative sino all'avvio del nuovo ordinamento professionale), non addetto alla guida delle autovetture e non addetto alle segreterie particolari dei componenti la Giunta regionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, o impiegato con forme contrattuali flessibili nonché il personale comandato, appositamente individuato con provvedimento dirigenziale.
2. Per quanto concerne il personale a tempo determinato o indeterminato in servizio per un periodo inferiore all'anno, l'individuazione dei dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, abbiano svolto attività riconducibili a processi di lavoro e/o a procedimenti amministrativi che danno diritto al riconoscimento di una indennità è in capo al Dirigente di Struttura.
3. Le indennità condizioni lavoro (art. 11) sono erogate l'anno successivo a consuntivo per le sole giornate di effettiva presenza e rapportate al part-time di tipo orizzontale, al personale in servizio individuato dai responsabili delle strutture, sulla base dei dati ricavati dal sistema informatico di rilevazione delle presenze. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualunque titolo effettuate.
4. Le indennità per specifiche responsabilità (art. 12) sono erogate l'anno successivo a consuntivo e parametrata alla percentuale di part time, nonché ridotte sulla base del periodo di assegnazione e per i giorni di assenza che comportano la non erogazione dello stipendio tabellare o accessorio, come di seguito sintetizzato:
 - assunzione in servizio in corso d'anno
 - cessazione dal servizio in corso d'anno
 - rapporti di lavoro in regime di part time
 - aspettativa non retribuita
 - aspettativa per dottorato di ricerca
 - assenza per malattia ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 25/06/2008 n. 112, conv. con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008 n. 133, *ad esclusione dei periodi*

20

relativi al ricovero ospedaliero in strutture del Servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA) o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, per i primi dieci giorni di ogni evento, così come risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze

- altre assenze ingiustificate per le quali non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento comunque denominati, così come risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze.
5. **Non** possono essere cumulate **più di due** indennità, indipendentemente dalla tabella nel cui ambito sono individuate.
6. Per le indennità TabC. 10 e TabC. 14 la cumulabilità, nel limite di cui al comma 5, è specificatamente indicata nelle tabelle sotto riportate

Indennità per specifiche responsabilità art.12 tabella C - Personale Area Funzionari (cat. D)		
Casistiche	Compenso 1	Compenso 2 (una sola indennità)
1)	TabC.14 (respons. proc.ti)	TabA.7 (verifiche/sopralluoghi)
2)		TabA.8 (addetto alle emergenze/preposti)
3)		TabA.9 (ASPP)
4)		TabA.10 (SOI)
5)		TabA.11 (presidi idraulici)
6)		TabC.2 (referente PIAO)
7)		TabC.3 (referente SIS)
8)		TabC.12 (referente responsabile Autorità di Audit)
9)		TabC.13 (accertamenti di natura ispettiva)
10)		TabC.15 (referente digitalizzazione)
11)		TabC.18 (addetti funzioni polizia giudiziaria)
12)		TabC.19 (validatori di primo livello Fondi SIE)

Nel caso di cumulo, l'importo massimo erogabile è pari ad € 4.000,00. La parte eccedente è ridotta sulla seconda indennità riconosciuto (compenso 2).

Indennità per specifiche responsabilità art.12 tabella C - Personale Area Istruttori (cat. C)		
Casistiche	Compenso 1	Compenso 2 (una sola indennità)
1)	TabC.10 (indennità Area istruttori cat.C)	TabA.7 (verifiche/sopralluoghi)
2)		TabA.8 (addetto alle emergenze/preposti)
3)		TabA.9 (ASPP)
4)		TabA.10 (SOI)
5)		TabA.11 (presidi idraulici)
6)		TabC.3 (referente SIS)
7)		TabC.12 (referente Autorità di Audit)
8)		TabC.13 (accertamenti di natura ispettiva)
9)		TabC.18 (addetti funzioni polizia giudiziaria)
10)		TabC.19 (validatori di primo livello Fondi SIE)

Nel caso di cumulo, l'importo massimo erogabile è pari ad € 3.000,00. La parte eccedente è ridotta sulla seconda indennità riconosciuta (compenso 2).

7. Nel caso di attribuzione di più indennità non cumulabili tra loro, la struttura competente in materia di personale provvederà ad erogare il compenso di valore superiore. Nel caso di attribuzione di più di 2 indennità cumulabili tra loro, la struttura

competente in materia di personale provvederà ad erogare il compenso delle 2 indennità di valore superiore.

ARTICOLO 14

Monitoraggio annuale dell'erogazione delle indennità

1. Al fine di verificare l'impatto dei cambiamenti avviati con questo nuovo modello di attribuzione delle indennità, le parti concordano di istituire una specifica banca dati correlata alla tipizzazione ed al riconoscimento dei diversi livelli di responsabilità assunte dal personale del comparto.
2. Gli esiti del monitoraggio annuale sull'applicazione delle indennità, oggetto di informazione tra le parti, sono altresì finalizzati ad attivare, ove dovessero emergere anomalie applicative, procedure che permettano di superare le criticità per gli anni seguenti e di valutare eventuali mancati utilizzi di risorse assegnate/stanziate, fatto salvo che le risorse non utilizzate tornano nella piena disponibilità della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le indennità di cui agli articoli 11, 12 e 13 saranno oggetto di revisione a seguito dell'entrata in vigore di disposizioni normative anche contrattuali che sopravverranno o in relazione a modifiche della struttura organizzativa della Giunta regionale.

ARTICOLO 15

Ulteriori disposizioni in materia di indennità

1. Con la finalità di garantire il rispetto degli importi definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa, nel caso in cui l'ammontare delle indennità di cui agli artt. 11 e 12 da erogare superi l'importo negoziato, si provvede attraverso il meccanismo di compensazione mediante utilizzo di economie derivanti da minori spese relative ad altra tabella, rispetto a quella di riferimento.
2. Nel caso in cui non dovessero risultare delle economie, o le economie non fossero sufficienti a coprire la maggiore spesa, sono ridotte in misura proporzionale le indennità contenute nella specifica tabella che ha generato la maggior spesa rispetto all'importo negoziato o nella misura residuale derivante dalla compensazione di cui al comma 1.
3. Nel caso in cui dovessero, invece, risultare delle economie, le parti convengono sulla necessità di rivedere in sede di contrattazione decentrata il relativo utilizzo.
4. Le risorse destinate alle indennità sono oggetto di revisione annuale in sede di contrattazione sulla base della spesa effettivamente sostenuta. In sede di prima applicazione la revisione potrà essere effettuata dopo il pagamento delle indennità afferenti all'annualità 2022 e comunque dopo il primo pagamento delle indennità come derivanti dall'applicazione del presente contratto.
5. Le parti convengono che ai dipendenti che hanno svolto la propria attività lavorativa a distanza (Lavoro agile e Lavoro da remoto) potranno essere riconosciute le indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 12 secondo la valutazione del dirigente competente.



22

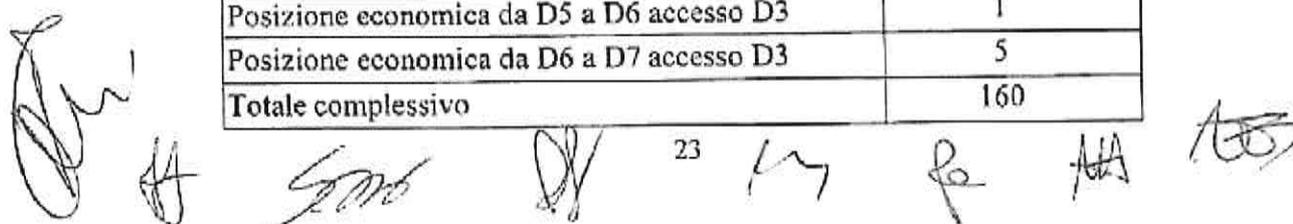


ARTICOLO 16

Criteria per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le parti convengono di trattare separatamente dopo il 1^o Aprile 2023 la materia relativa definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto nell'articolo 14, comma 2, lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e il relativo stanziamento.
2. Per l'anno 2023, le parti concordano che per le progressioni economiche orizzontali trova applicazione la disposizione recata dall'articolo 13, comma 4, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, in relazione alla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. Per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2023 è destinato l'importo di Euro 160.079,78 correlato al passaggio alla categoria economica superiore di n. 160 soggetti, come risultanti dalla tabella che segue:

Posizioni da bandire	previsti
Posizione economica da B1 a B2	4
Posizione economica da B2 a B3	7
Posizione economica da B3 a B4 accesso B1	1
Posizione economica da B3 a B4 accesso B3	2
Posizione economica da B4 a B5 accesso B1	2
Posizione economica da B4 a B5 accesso B3	3
Posizione economica da B5 a B6 accesso B3	8
Posizione economica da B6 a B7 accesso B3	3
Posizione economica da B7 a B8 accesso B3	6
Posizione economica da C1 a C2	36
Posizione economica da C2 a C3	13
Posizione economica da C3 a C4	8
Posizione economica da C4 a C5	3
Posizione economica da C5 a C6	9
Posizione economica da D1 a D2	7
Posizione economica da D2 a D3 accesso D1	20
Posizione economica da D3 a D4 accesso D1	11
Posizione economica da D3 a D4 accesso D3	1
Posizione economica da D4 a D5 accesso D1	1
Posizione economica da D4 a D5 accesso D3	4
Posizione economica da D5 a D6 accesso D1	5
Posizione economica da D5 a D6 accesso D3	1
Posizione economica da D6 a D7 accesso D3	5
Totale complessivo	160

 23

4. Tenuto conto di quanto stabilito al comma 2, la decorrenza del relativo beneficio è fissata ai sensi dell'articolo 16, comma 7, del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018, al 1° gennaio 2023. La procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno 2023, corrispondente a quello per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Con la finalità di dare attuazione sempre a quanto previsto al comma 2, è ridefinita la disciplina delle progressioni economiche orizzontali per il solo anno 2023 e in relazione alla disciplina previgente a quella del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, nei termini che seguono:

“ARTICOLO 1
(Requisiti d'accesso)

1. Può partecipare alle progressioni orizzontali il dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Giunta regionale ivi compreso il personale regionale assegnato all'AMAP, nella posizione economica immediatamente inferiore a quella relativa al posto messo a selezione, nell'ambito di ciascuna categoria contrattuale, in possesso del requisito della permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore rispetto a quella posta a selezione per un periodo minimo pari a 2 anni.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno 2023 in relazione a quanto concordato in sede di sottoscrizione del CDI per la medesima annualità. La procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine la Regione richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

ARTICOLO 2
(Valutazione dei titoli ai fini della selezione)

1. La struttura regionale competente in materia di personale procede alla valutazione dei titoli, autocertificati alla data di scadenza del termine ultimo di presentazione della domanda, avendo a disposizione un massimo di 48 punti, da ripartire nelle seguenti categorie:
 - A. Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni (2020 -2021-2022), in mancanza delle valutazioni per l'intero triennio, negli ultimi anni disponibili fino a concorrenza di tre anni - massimo 22 punti per la media triennale del punteggio annuale, verificato attraverso le schede di valutazione, articolati come segue:

Media del triennio	Punti
149 ≤ punteggio ≤ 150	22
145 ≤ punteggio < 149	20
120 ≤ punteggio < 145	18
105 ≤ punteggio < 120	17
90 ≤ punteggio < 105	16

VISTO SI
APPROVA LA
CORREZIONE →

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

punteggio < 90	0
----------------	---

B. Esperienza maturata in ambiti professionali di riferimento per un massimo di 21 punti da attribuire in relazione a:

Esperienza complessiva maturata come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato nella posizione economica posseduta alla data di presentazione della domanda presso una delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 — con l'attribuzione di 4,5 punti/anno (che parametrati ad un semestre corrisponde a 2,25 punti a semestre).

Nell'esperienza di lavoro maturata nella posizione economica posseduta alla data di presentazione della domanda non vanno computati i due anni richiesti come requisito di accesso ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della presente disciplina.

Per l'attribuzione del punteggio la maturazione, per l'ultimo semestre da computare, di una esperienza pari a 5 mesi e 16 giorni va arrotondata a 6 mesi e cioè ad un semestre intero. Per l'esperienza lavorativa svolta con rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene riconosciuto per intero.

C. Titoli di studio (punteggio massimo 5 punti): il punteggio attribuito deriva dalla somma dei seguenti indicatori:

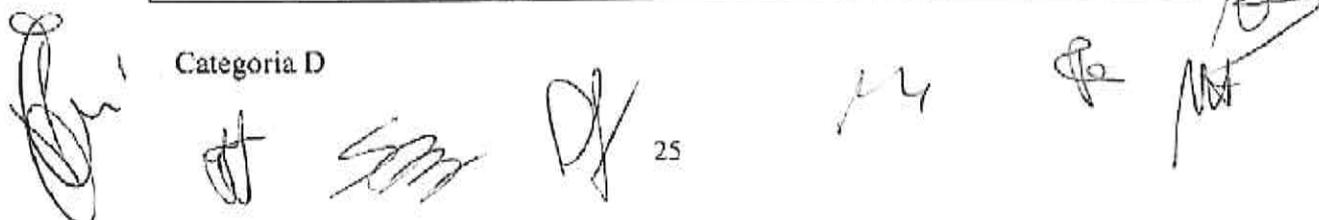
Categoria B

Diploma di scuola media superiore (percorso quinquennale/quadriennale)	2
Diploma universitario triennale senza conseguimento della laurea specialistica/magistrale	1
Diploma di laurea vecchio ordinamento, diploma di laurea specialistica/magistrale	1,25
Diploma universitario di specializzazione post laurea, diploma di dottorato	0,5
Abilitazione professionale	0,25

Categoria C

Diploma universitario triennale senza conseguimento della laurea specialistica/magistrale	1,25
Diploma di laurea vecchio ordinamento, diploma di laurea specialistica/magistrale	2
Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	1,5
Abilitazione professionale	0,25

Categoria D

 25

Ulteriore Diploma universitario triennale senza conseguimento della laurea specialistica/magistrale	1,25
Diploma di laurea vecchio ordinamento, diploma di laurea specialistica/magistrale	2
Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	1.5
Abilitazione professionale o master universitario	0,25

ARTICOLO 3
(Formazione della graduatoria)

1. La graduatoria finale, distinta per ogni singola posizione economica, sarà data dalla somma dei punteggi delle valutazioni, dell'esperienza maturata e dei titoli.
2. L'esito delle procedure selettive verrà approvato con atto del Dirigente della struttura regionale competente in materia di personale. A parità di punteggio si applicano le preferenze di cui all'art. 5, comma 4, del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni. A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata dalla maggiore età anagrafica.
3. Nei confronti dei dipendenti dichiarati vincitori si procederà ad effettuare il controllo della veridicità di tutte le dichiarazioni rese nel contesto della domanda di partecipazione.
4. Nei confronti di quei candidati per i quali venga accertato il difetto dei prescritti requisiti o dichiarata la decadenza dal possesso degli stessi, l'amministrazione regionale dispone l'esclusione dalla selezione o la relativa decadenza."









ARTICOLO 17

Criteria per la definizione delle procedure delle progressioni tra le aree

1. Le parti convengono di trattare nell'annualità 2023 la materia relativa alla definizione delle procedure delle progressioni tra le aree, nel rispetto di quanto previsto nell'articolo 15, del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, con separata sessione e dopo l'entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale.
2. Nella definizione dei criteri di cui al comma 1 le parti si danno reciproco atto, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, che la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata allo stesso CCNL.
3. Ai fini dell'individuazione dei posti da destinare a tale istituto si tiene conto della necessità di garantire una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, a cui si aggiunge l'ulteriore disponibilità finanziaria individuata all'articolo 13 comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, complessivamente individuata in Euro 292.789,31, che corrisponde alla misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale della Giunta regionale destinatario del CCNL.

ARTICOLO 18

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 180 ore, fatte salve le deroghe di cui all'articolo 32 del CCNL 2019-2021.

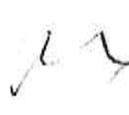
ARTICOLO 19

Orario di lavoro giornalisti

1. I dipendenti della Giunta regionale con attribuzione di uno dei profili del settore informazione di cui all'articolo 18-bis del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, al fine di garantire la qualità della prestazione prestano la propria attività secondo le seguenti fasce di reperibilità:



27



- dalle ore 7,30 alle ore 9,45 (in entrata);
- dalle ore 12,45 alle ore 15,30 (entrata/uscita, comprensiva di pausa pranzo);
- dalle 16,15 alle 19,30 (in uscita, nelle giornate con rientro pomeridiano), salvo eccezioni connesse a particolari prestazioni lavorative.

ARTICOLO 20

Supero del limite del lavoro straordinario annuo

1. Ai sensi dell'articolo 32 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 sono autorizzati al superamento del limite delle ore di straordinario annuo i dipendenti:
 - a) che hanno espletato lavoro straordinario in eccedenza al limite individuale per attività istituzionali connesse a eventi emergenziali e di ricostruzione nei limiti fissati dalle ordinanze di protezione civile o di disposizioni normative correlate alla ricostruzione;
 - b) gli addetti alla Segreteria generale al fine di garantire le straordinarie esigenze istituzionali di servizio;
 - c) gli addetti alla logistica delle strutture regionali al fine di garantire su tutto il territorio regionale il funzionamento delle strutture stesse.
2. Le parti si danno reciproco atto della necessità anche in corso d'anno di verificare l'eshaustività delle fattispecie di autorizzazione di cui al comma che precede, nonché di effettuare un monitoraggio annuale sull'utilizzo dello straordinario.

ARTICOLO 21

Progetto produttività finalizzata Protezione Civile regionale

1. Per il personale operante nella struttura Direzione Protezione civile riconducibile alle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 1, della legge regionale n. 32 del 2001 trova applicazione la deliberazione della Giunta regionale n. 1723 del 19 dicembre 2022.

ARTICOLO 22

Progetto SOI provinciali e presidi idraulici

1. Le parti convengono che per il personale della protezione civile escluso dal progetto produttività di cui all'art. 10 della L.r. n. 32/2001 e per il personale dei presidi idraulici territoriali, trova applicazione il progetto relativo al "servizio di reperibilità per le attività da svolgersi in caso di emergenze presso le strutture delle sale operative integrate provinciali (SOI)", nella relativa parte di cui all'allegato con il n. 1, al CCDI stipulato in data 22 dicembre 2020.










ARTICOLO 23

Welfare integrativo

1. La disciplina per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in attuazione dell'art. 82 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e dell'articolo 37 della legge regionale n. 18 del 2021, sarà oggetto di separata regolamentazione, nel rispetto degli specifici stanziamenti di bilancio e mediante il coinvolgimento, quale soggetto promotore di specifiche iniziative, del CRAL Aziendale.

ARTICOLO 24

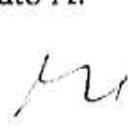
Risorse e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse decentrate, di cui all'articolo 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, sono quantificate per l'anno 2023 in complessivi Euro 13.699.983,53 per la Giunta regionale. Tali risorse non sono comprensive degli oneri riflessi e sono ripartite, secondo quanto individuato nel prospetto di cui all'allegato A al presente contratto il quale ne costituisce parte integrante.

ARTICOLO 25

Disposizioni finali

1. Le parti si danno reciproco atto che in merito agli istituti contrattuali di cui al Titolo VI (Lavoro a distanza) Capi I e II, saranno definite specifiche discipline, con separate sessioni.
2. Le parti si danno reciproco atto che ai fini dell'applicazione del comma 1-bis dell'articolo 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, il quale prevede che a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 e che tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3, il fondo di cui all'allegato A sarà rideterminato in conseguenza dell'applicazione di tale disposizione.
3. Le parti convengono altresì che eventuali risparmi derivanti dal pagamento degli straordinari di competenza dell'annualità 2022 comporteranno ulteriore rideterminazione del Fondo di cui sempre all'allegato A.



**FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE GIUNTA REGIONALE -
ANNO 2023**

DESCRIZIONE	RISORSE FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE GIUNTA REGIONALE
RISORSE STABILI (ARTICOLO 79, COMMA 1, CCNL 2019/2021)	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (art. 67, comma 1, CCNL 2016/2018 - art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 2019/2021)	10.528.307,91
Giunta regionale - risorse certificate organo revisione	8.417.478,47
Province - risorse certificate organo revisione	2.214.704,44
Province - personale trasferito all'ANAS - DGR 1507/2017	- 103.875,00
DECURTAZIONE FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA' (art. 67, comma 1, CCNL 2016/2018 - art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 2019/2021)	- 3.657.148,84
IMPORTO DI Euro 83,20 PERSONALE AL 31/12/2015 (art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 2016/2018 - art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 2019/2021)	167.148,80
DIFFERENZIALE POSIZIONI ECONOMICHE (art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016/2018 - art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 2019/2021)	148.594,68
Giunta regionale	135.899,66
Personale Centri per l'impiego	12.695,02
IMPORTO DI Euro 84,50 PERSONALE AL 31/12/2018 (art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 2019/2021)	162.578,00
DIFFERENZIALE POSIZIONI ECONOMICHE (art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 2019/2021)	197.423,85
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 2016/2018 - art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 2019/2021)	406.909,25
Cessati anno 2017	113.212,85
Cessati anno 2018	105.418,40
Cessati anno 2019	66.132,32
Cessati anno 2020	36.112,22
Cessati anno 2021	48.951,11
Cessati anno 2022	37.082,35
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (art. 67, comma 2, lett. e), e comma 5, lett. a), CCNL 2016/2018 - art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 2019/2021)	3.806.842,76
Riequilibrio trattamento accessorio personale province trasferito ex legge 56/2014 (art. 1, comma 800, legge 205/2017 - DPCM 08/03/2019) al netto del personale ANAS trasferito	1.484.761,00
Riequilibrio trattamento accessorio personale province trasferito ex legge 56/2014 (art. 1, comma 800, legge 205/2017 - DPCM 08/03/2019) personale trasferito all'ANAS - DGR 1507/2017	- 75.450,00
Risorse personale Centri per l'impiego (art. 1 comma 800, legge 205/2017 - DPCM 08/03/2019)	2.460.339,00
Personale regionale trasferito presso Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Centrale	- 24.108,56

Riduzione stabile fondo per incremento dotazione organica personale Assam proprio	38.698,68
TOTALE RISORSE STABILI	11.760.656,41

RISORSE VARIABILI (ARTICOLO 79, COMMA 2, CCNL 2019/2021)

RISPARMI DERIVANTI DA ACCORDI COLLABORAZIONE EX ART. 43, L. 449/1997 (art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 2016/2018 e art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019/2021 - DGR 1021/2019 Accordo con ARS per funzioni RSPF)	3.000,00
RISPARMI DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA EX ART. 16, DL 98/2011 (art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 2016/2018 e art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019/2021)	-
RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 2016/2018 e art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019/2021)	1.619.446,85
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte	125.000,00
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con compensazione delle spese - fondo art. 9 DL 90/2014	135.746,85
Compensi ex art. 15, comma 2-sexties, D.Lgs 545/1992 - processo tributario	2.800,00
Incentivi progettazione - pagamenti anno 2023 - competenza ante 19/04/2016 e post 01/01/2018	200.000,00
Risorse personale Potenziamento Centri per l'impiego - L. n. 145/2018 - D.L. n. 4/2019 - D.L. n. 135/2018, art. 11, c. 1, lett. b)	400.000,00
Risorse personale TD USR - DL 189/2016, art. 3, c.1 e DL 104/2020, art. 57, c.2bis e c.3septies	520.000,00
Risorse personale stabilizzato USR - DL 104/2020, art. 57, c.3 e c.3septies - DPCM 09/10/2021	61.000,00
Risorse personale USR comandato da altre PA - DL 189/2016, art. 3, c. 1	50.000,00
Incremento trattamento accessorio personale USR - DL 189/2016 - articolo 50, commi 7 e 7bis - personale regionale distaccato USR	120.000,00
Risorse personale SUAM ex articolo 9, comma 9, DL n. 66/2014 - art. 1, comma 512, legge n. 208/2015	4.900,00
QUOTA RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO 2022 (art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 2016/2018 - art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019/2021)	16.346,84
RISPARMI STRAORDINARIO (art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 2019/2021)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE SOMMINISTRATO (articolo 52, comma 5, CCNL 2016/2018)	222.000,00
Personale giunta regionale	21.000,00
Personale giunta regionale (risorse FSE)	32.000,00
Personale USR (DL 189/2016)	169.000,00
DECURTAZIONE FONDO PERSONALE GIUNTA REGIONALE ASSEGNATO ALL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA (articolo 2, comma 8-bis, L.R. n. 14/2003 - Accordo del 29/01/2019)	20.000,00
RISORSE FINALIZZATE A SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA ANCHE CONNESSE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE (Art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 2019/2021)	97.500,00
Risorse personale a tempo determinato Assistenza tecnica del PSR	30.000,00
Risorse personale a tempo determinato Fondo Europeo Affari Marittimi	5.000,00
Risorse personale a tempo determinato progetti europei	34.000,00

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

Personale Autorità di Audit - Risorse POC	28.500,00
RISORSE RESIDUE NON UTILIZZATE ANNI PRECEDENTI (art. 80, comma 1, CCNL 2019/2021)	52.366,15
IMPORTO DI Euro 84,50 PERSONALE AL 31/12/2018 annualità 2021 e 2022 (art. 79, comma 1, lett. b), e comma 5, CCNL 2019/2021)	325.156,00
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018 (art. 1, comma 604, L. 234/2021 e art. 79, comma 3, CCNL 2019/2021)	90.488,48
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018 (art. 1, comma 604, L. 234/2021 e art. 79, commi 3 e 5, CCNL 2019/2021) annualità 2022	90.488,48
TOTALE RISORSE VARIABILI	2.496.792,80
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	14.257.449,21
Riduzione per supero limite fondo 2016	- 557.465,68
TOTALE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZABILI	13.699.983,53

POSIZIONI ORGANIZZATIVE (BILANCIO)

RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2017 (art.67, comma 1, CCNL 2016/2018)	3.009.083,66
INCREMENTO RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (articolo 7, comma 4, lett.U, CCNL 2016/21018)	832.639,66
Risorse art. 13, comma 6, CCDI del 28/12/2018	648.065,18
Risorse derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43, L. 449/1997 - DGR 1021/2019 (Accordo con ARS per funzioni RSPP)	3.000,00
Risorse ex art. 13, comma 8, CCDI del 28/12/2018 (comma aggiunto dall'art. 3 CCDI del 23/12/29019)	100.000,00
Risorse personale SUAM ex articolo 9, comma 9, DL n. 66/2014 - art. 1, comma 512, legge n. 208/2015	28.320,00
Incremento 0,22% monte salari 2018 (art. 1, comma 604, L. 234/2021 e art. 79, comma 3, CCNL 2019/2021) annualità 2023	26.627,24
Incremento 0,22% monte salari 2018 (art. 1, comma 604, L. 234/2021 e art. 79, commi 3 e 5, CCNL 2019/2021) annualità 2022	26.627,24
TOTALE RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3.841.723,32

Verifica rispetto del vincolo ex art. 23, comma 2, D.Lgs n. 75/2017 (art. 67, art. 23, comma 2, CCNL 2016/2018)

RISORSE STABILI 2022 SOGGETTE AL VINCOLO	5.167.238,89
RISORSE VARIABILI 2022 SOGGETTE AL VINCOLO	53.346,84
RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2022 SOGGETTE AL VINCOLO	3.757.148,84
TOTALE RISORSE 2022 SOGGETTE AL VINCOLO	8.977.734,56
VINCOLO FONDO 2016	8.420.268,88
Risorse fondo 2016 per vincolo	8.420.268,88
Variazione vincolo ex art. 33, comma 1, D.L. n. 34/2019	-
VERIFICA RISPETTO VINCOLO	557.465,68

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (ARTICOLO 80 CCNL 2019/2021)

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		13.699.983,53
RISORSE RESIDUE NON UTILIZZATE ANNI PRECEDENTI		-
Risorse anni precedenti da recupero abbattimenti D.Lgs. 50/2016 per produttività e risultato PO - regolamento D.G.R. 1214/2020, art. 8, c.4 - CCDI del 30/12/2021, art. 8, c.6 - liquidazioni 2022		-
Economie Fondo risorse decentrate anno 2022		-
Somma residua Fondo risorse decentrate anno 2022		-
DIFFERENZIALE PROGRESSIONE ECONOMICA		3.850.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO (esclusa quota anno 2002)		995.000,00
INDENNITA' PERSONALE EX VIII QF		9.200,00
COMPARTICIPAZIONE DEL PERSONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI MACERATA AL RECUPERO RISORSE ISPEZIONE MEF		47.177,53
RISORSE DISPONIBILI (articolo 80, comma 1, CCNL 2019/2021)		8.798.606,00
DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE (articolo 81, CCNL 2019/2021)		90.000,00
PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE (articolo 80, comma 2, lett. b), CCNL 2019/2021) - PROGETTI FINALIZZATI PERSONALE STRUTTURA DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, L.R. 32/2001		261.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (articolo 80, comma 2, lett.c), CCNL 2019/2021 - articolo 70-bis, CCNL 2016/2018 -ART. 11 CCDI 2023/2025)		378.354,00
attività disagiate ed esposte a rischio (articolo 11, CCDI 2023/2025 - tabella A)	376.594,00	
attività implicanti maneggio valori (articolo 11, CCDI 2023/2025 - tabella B)	1.760,00	
INDENNITA' TURNO E REPERIBILITA' (articolo 80, comma 2, lett. d), CCNL 2019/2021)		193.000,00
indennità turno (dato stimato)	88.000,00	
progetto reperibilità	25.000,00	
indennità di reperibilità (dato stimato)	80.000,00	
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (articolo 80, comma 2, lett. e), CCNL 2019/2021 - art. 12 CCDI 2023/2025)		1.304.475,00
indennità personale categoria D - tabella C.14	1.000.000,00	
indennità personale categoria C - tabella C.10	100.000,00	
indennità varie tabella C	204.475,00	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (articolo 80, comma 2, lett. g), CCNL 2019/2021)		1.619.446,85
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con spese a carico della controparte	125.000,00	
Compensi professionisti legali - sentenze favorevoli con compensazione delle spese - fondo art. 9 DL 90/2014	135.746,85	
Compensi ex art. 15, comma 2-sexties, D.Lgs 546/1992 - processo tributario	2.800,00	
Incentivi progettazione - pagamenti anno 2021 - competenza ante 19/04/2016 e post 01/01/2018	200.000,00	
Risorse personale Potenziamento Centri per l'impiego - L. n. 145/2018 - D.L. n. 4/2019 - D.L. n. 135/2018, art. 11, c. 1, lett. b)	400.000,00	
Risorse personale TD USR - DL 189/2016, art. 3, c.1 e DL 104/2020, art. 57, c.2bis e c.3septies	520.000,00	
Risorse personale stabilizzato USR - DL 104/2020, art. 57, c.3 e c.3septies - DPCM 09/10/2021	61.000,00	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

Risorse personale USR comandato da altre PA - DL 189/2016, art. 3, c. 1	50.000,00
Incremento trattamento accessorio personale USR - DL 189/2016 - articolo 50, commi 7 e 7bis - personale regionale distaccato USR	120.000,00
Risorse personale SUAM ex articolo 9, comma 9, DL n. 66/2014 - art. 1, comma 512, legge n. 208/2015	4.900,00
RISORSE FINALIZZATE A SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA ANCHE CONNESSE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE (Art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 2019/2021)	97.500,00
Risorse personale a tempo determinato Assistenza tecnica del PSR	30.000,00
Risorse personale a tempo determinato Fondo Europeo Affari Marittimi	5.000,00
Risorse personale a tempo determinnato progetti europei	34.000,00
Personale Autorità di Audit - Risorse POC	28.500,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE SOMMINISTRATO (articolo 52, comma 5, CCNL 2016/2018)	222.000,00
Personale giunta regionale	21.000,00
Personale giunta regionale (risorse FSE)	32.000,00
Personale USR (DL 189/2016)	169.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DECORRENZA ANNO 2023 (articolo 68, comma 2, lett. j), CCNL 2016/2018)	160.079,78
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE GIUNTA REGIONALE ASSEGNATO ALL'AMAP	126.734,40
TOTALE	4.452.590,03
Differenza	4.346.015,97
Premi performance (articolo 80, comma 2, lett. a) e b), CCNL 2019/2021)	4.250.000,00
Somma residua	96.015,97
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	8.798.606,00

Verifica rispetto del vincolo ex articolo 80, comma 3, CCNL 2019/2021

Risorse destinate agli Istituti contrattuali di cui all'art. 80, comma 2, lett. a), b), c), d), e) ed f), CCNL 2019/2021	6.125.829,00
Quota prevalente risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, CCNL 2019/2021, con esclusione risorse art. 67, comma 3, lett. c), f) e g), CCNL 2016/2018 (80%)	701.876,76
Performance	4.250.000,00
Quota prevalente risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, CCNL 2019/2021, con esclusione risorse art. 67, comma 3, lett. c), f) e g), CCNL 2016/2018 (30%)	263.203,79



Ancona, 28 marzo 2023

DICHIARAZIONE A VERBALE

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025 (da allegare quale parte integrante dell'accordo sottoscritto)

La scrivente Organizzazione Sindacale sottoscrive in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale della Giunta regionale,

specificando quanto segue:

PROGRESSIONI TRA LE AREE (ex progressioni verticali tra categorie):

il CSA ritiene che la Regione Marche possa favorevolmente investire sulla **riqualificazione** e sulla **valorizzazione** del proprio personale in modo congruente sia con le risorse messe specificatamente a disposizione dal CCNL del 16/11/2022 (art.13 comma 8 del CCNL pari allo 0,55% del monte salari 2018) e sia attraverso un utilizzo ponderato delle risorse disponibili nei Piani di Fabbisogno di Personale del triennio 2023-2025 (derivanti anche dalle cessazioni di personale nel triennio). **Infatti il complesso delle risorse e delle azioni che è possibile porre in essere grazie ad una importante ed auspicata visione politica ed amministrativa all'interno della quale possono coesistere anche le assunzioni dall'esterno, è in grado di fornire risposte importanti al capitale umano (e quindi al personale) della Regione Marche come mai avvenuto in passato e al contempo è in grado di accrescere quali-quantitativamente la risposta amministrativa della Regione Marche a favore della cittadinanza.** Pertanto il CSA fornisce da subito disponibilità e chiede l'istituzione di un tavolo di confronto per costruire il migliore percorso di riqualificazione e valorizzazione da una Categoria (oggi Area) a quella superiore del maggior numero di personale dipendente possibile, proprio grazie alle opportunità sopra indicate;

e rilevando quanto segue, con riferimento ai seguenti singoli articoli del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) regionale.

- **art. 4 "relazioni sindacali" comma 3 lettera a) "informazione":**

l'informazione da parte dell'Amministrazione dovrà essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte; pertanto l'informativa andrà necessariamente resa preventivamente all'adozione degli atti e comunque i 5 giorni previsti dal CCNL sono da intendersi lavorativi come tra l'altro indicato, ad esempio, nell'art.4 comma 5 del CCNL 16.11.2022. Si rileva altresì, sempre per quanto concerne l'informazione, che "la definizione



delle linee generali di riferimento per la planificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti dell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori" è materia oggetto di confronto e conseguentemente ne dovrà essere comunque resa informazione adeguata e preventiva, cosa che appare mancare nel testo del Contratto Integrativo regionale.

- **art. 5 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance":**
per ciò che concerne l'approvazione del nuovo Sistema di Valutazione si precisa che lo stesso non è stato nel merito condiviso dal CSA e pertanto il senso dell'articolo 5 è da intendersi esclusivamente quale mera presa d'atto della volontà dell'Amministrazione di applicare un Sistema di valutazione unilateralmente ed autonomamente approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 861 del 11 luglio 2022 nonostante le pertinenti e correttive osservazioni della parte sindacale.
- **art. 9 "Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la performance organizzativa o la retribuzione di risultato":**
il CSA chiede espressamente e formalmente che la specifica contrattazione integrativa relativa alla correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la performance o la retribuzione di risultato siano trattate e concluse entro il 2023 al fine di esplicitare i propri effetti a partire dal 2023 così come prescritto dal CCNL.
- **art. 4 comma 2 "Monitoraggio annuale dell'erogazione delle indennità":**
il CSA chiede espressamente e formalmente sin da ora che l'informativa sul monitoraggio annuale delle indennità avvenga prima della liquidazione annuale con la finalità costruttiva di rappresentare eventuali anomalie applicative ed evitare, come ad esempio avvenuto in passato, la richiesta economica di conguaglio verso i dipendenti con riferimento alle indennità erroneamente assegnate da parte dei Dirigenti;
- **art. 21 "Progetto produttività finalizzata Protezione Civile regionale":**
per quanto concerne il CSA trattasi di mera presa d'atto della decisione autonomamente assunta dall'amministrazione con la Deliberazione di Giunta n.1723 del 19/12/2022 nonostante le osservazioni della parte sindacale e nonostante i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici accessori siano, per espressa previsione del combinato disposto del CCNL e della Legge Regionale (e non può essere altrimenti) oggetto di contrattazione sindacale (L.R. n. 32 del 11/12/2001 - art. 7 comma 4 e art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022) di cui si chiede l'attivazione e la definizione entro l'annualità 2023.

La presente dichiarazione a verbale dovrà essere allegata al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025.

CSA Regioni Autonomie Locali
Regione Marche

Roberto Acciucchi



Dichiarazione a Verbale Fp CGIL Marche al CCDI 2023-2025

La scrivente O.S. sottoscrive il presente CCDI 2023-2025 per senso di responsabilità per l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali 2023 a conclusione del percorso, già richiesto e prevedibile nell'anno 2022. Il percorso rimandato nel 2022, oggi, avrebbe garantito un'analisi esaustiva della contrattazione 2023-2025 in tempi adeguati.

Per l'attivazione di posizioni organizzative che superino come importo la specifica destinazione nell'anno 2017 occorre stipulare apposito accordo di contrattazione. Si contesta, nel merito, l'utilizzo di ulteriori 53.254,48 oltre ai 97.392,74 di risorse reinserite originariamente destinate alle funzioni dell'Agenzia per i servizi del settore agroalimentare delle Marche trasformata in Agenzia Marche Agricoltura e Pesca con le medesime funzioni.

Nel rispetto della dichiarazione congiunta n. 2 allegata alla DGR 1408 del 18.11.2019 le ulteriori risorse devono andare a copertura dello sfioramento del tetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Per effetto dell'art. 3 comma 2 del D.L. 80/2021, infatti, il limite del fondo di cui all'art. 23 comma 2 risulta superato, anche se solo parzialmente, dalle risorse previste dall'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 e ulteriormente incrementato per riassorbimento del fondo ex Assam, per cui la somma di € 300.000 a decorrere dall'anno 2019 e di ulteriori € 100.000 a decorrere dall'anno 2020 vanno coperti con dette risorse.

Nella revisione del CCDI 2023-2025 in applicazione del nuovo sistema di classificazione e per la definizione di tutte le materie previste dal CCNL si chiede venga distintamente previsto lo stanziamento di cui all'art. 80 comma 2 lett. a) e lett. b) nonché l'esplicitazione degli elementi della performance individuale attinenti, oltre che all'erogazione della produttività, allo sviluppo delle competenze professionali nonché per le procedure comparative per le progressioni tra aree e per il conferimento degli incarichi. In considerazione dei tempi dedicati al confronto sul SVMP la scrivente O.S. "prende atto" della decisione unilaterale dell'Amministrazione.

Di conseguenza non si condivide che la base su cui viene calcolata la maggiorazione del premio individuale preveda la performance complessiva anziché quella individuale.

Relativamente alla distribuzione della produttività, si ritiene che il superamento della budgettizzazione per strutture porti, in prospettiva, ad un appiattimento delle valutazioni facendo perdere lo strumento dell'incentivazione economica al singolo soggetto valutatore e generando una redistribuzione di risorse verso le strutture dove la valutazione non viene differenziata, svilendo, in sostanza, il merito.

Per quanto riguarda le progressioni tra aree, visto il piano del fabbisogno approvato, si ritiene che il 3,5% sia decisamente distante "dalla necessità di garantire una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno" contraendo, di fatto, il riconoscimento della professionalità maturata, delle competenze richieste legate alla maggiore complessità di alcune attività. Per sopperire si tende, al contrario, a riconoscere un sistema di indennità di responsabilità a personale dell'area operatori esperti e istruttori anche oltre, a nostro parere, le declaratorie previste dal CCNL che andrebbero, invece, riqualificati.

Relativamente all'art. 21 del CCDI la scrivente O.S. "prende atto" della scelta unilaterale e senza alcuna relazione sindacale che ha portato all'approvazione della DGR 1723/2022 non intendendo assumersi alcuna responsabilità morale sulla modalità di distribuzione del relativo progetto incentivante.

Ancona, 28/03/2023

Il Coordinatore regionale del comparto Funzioni
Locali della Fp CGIL

Simone Morbidoni