



REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO SUL

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI

ANNO 2015

Il giorno **18 dicembre 2014**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni, 61, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott.ssa Anna Lisa Doria, Coordinatore dell'Area organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e autonomie locali (art. 7 comma 3 del Regolamento di organizzazione), dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione del personale e dal componente Dott.ssa Adele Lamoglie, Dirigente del Servizio Amministrazione del personale e

le **Rappresentanze sindacali** come in calce riportate

richiamati i Contratti Collettivi Nazionali del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali;

richiamati il D.lgs n.165\2001 e s.m.e i, il D.lgs n.150\2009, il D.lgs n.141\2011 e s.m.e i.;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1509 del 24/11/2014 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti le risorse decentrate dell'anno 2014 ed i contratti integrativi decentrati per l'anno 2015" con la quale sono state formulate le linee guida per la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché sono stati individuati gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione dei CCDI e la destinazione delle risorse integrative;

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al Patto di Stabilità, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

attesa la volontà di individuare azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dipendenti regionali, cercando al contempo di rafforzarne le politiche retributive e di sviluppo,

vista la determinazione dirigenziale n. 9845 del 28/11/2014 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate delle categorie professionali per l'anno 2015,

premesso che in data 3 dicembre 2014 con la sottoscrizione della preintesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo delle categorie professionali - anno 2015 (ivi compreso allegato 1: Criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 personale delle categorie professionali), si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;

viste la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziarie, trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 160080/2014, che corredano la preintesa;

vista la relativa certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 05.12.2014 ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001 e della LR 13/2000 come modificata con LR n. 24 del 19/12/2012 (acquisita al protocollo regionale n. 161285 del 05.12.2014);

preso atto che la Giunta regionale, viste le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa e la relativa certificazione ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001, con Deliberazione n. 1674 del 15 dicembre 2014 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in oggetto,

al termine dell'incontro

le parti

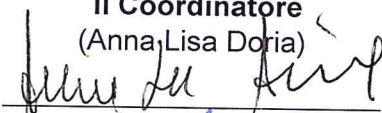
sottoscrivono definitivamente l'accordo sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo delle categorie professionali - anno 2015 (ivi compreso allegato 1: Criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 personale delle categorie professionali), che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 03.12.2014, in calce allegata.

Perugia, 18/12/2014

Per la Regione Umbria

Il Coordinatore

(Anna Lisa Doria)



Il Dirigente

(Stefano Guerrini)



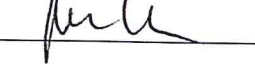


Il Dirigente

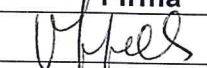
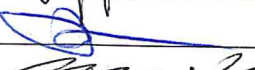

(Adele Lamoglie)



Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
BENCIVENGA MARCO	
ROMDOLINI VACTER	
PAOLO CUCCIANI	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
CGIL FP	VANDA SCARFELLI	
CISL FP	PAOLO CUCCIANI	
UIL FPL	JACKY HARIVECI	

REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

AREA ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E AUTONOMIE LOCALI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
ANNO 2015**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SOMMARIO

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - *Ambito di applicazione*

Articolo 2 - *Durata e validità*

TITOLO II: DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 - *Sistema delle relazioni sindacali*

Articolo 4 - *Repertorio degli accordi sindacali*

Articolo 5 - *Coordinamento del tavolo di trattativa del comparto con il tavolo di trattativa della dirigenza*

TITOLO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 6 - *Servizi essenziali in caso di sciopero*

Articolo 7 - *Fruizione del buono pasto ai sensi dell'art.13 CCNL 09.05.2006*

TITOLO IV: SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E DI SVILUPPO DEL PERSONALE

Articolo 8 - *Finalità*

Articolo 9 - *Criteri generali di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi*

Articolo 10 - *Compensi per particolari attività o responsabilità*

Articolo 11 - *Compensi/incentivi per l'attività professionale interna*

Articolo 12 - *Correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/produttività*

Articolo 13 - *Criteri e requisiti per la progressione economica all'interno della categoria*

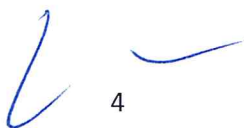
Articolo 14 - *Formazione e aggiornamento del personale*

TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

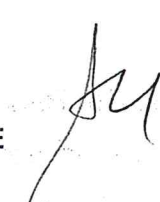
Articolo 15 - *Turno e verifica annuale dell'orario di lavoro settimanale*

Articolo 16 - *Compensi per lavoro straordinario*

Articolo 17 - *Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro (lavoro a distanza)*


4







Articolo 18 - *Compensi connessi al regime di omnicomprensività del trattamento economico e fondo per la contrattazione collettiva decentrata*

Articolo 19 - *Trattamento economico per l'esercizio temporaneo delle funzioni di titolare di Sezione*

TITOLO VI: AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO

Articolo 20 - *Pari opportunità*

Articolo 21 - *Qualità delle relazioni, equità e benessere organizzativo, ascolto interno*

Articolo 22 - *Protezione, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro*

TITOLO VII: NORME FINALI

Articolo 23 - *Interpretazione autentica del CCDI*

Articolo 24 - *Norma di rinvio*

Articolo 25 - *Testo unificato dei CCDI vigenti e disapplicazioni*

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) riguarda tutto il personale regionale appartenente alle categorie professionali dipendente dalla Giunta regionale cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie Locali, fermo restando che quanto previsto al Titolo VI riguarda anche il personale dipendente il cui rapporto di lavoro è regolato da altri contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. Il presente CCDI si applica altresì al personale delle categorie in servizio in posizione di comando presso le strutture della Giunta stessa per gli aspetti funzionali connessi alla prestazione lavorativa.

Articolo 2

Durata e validità

1. Il presente CCDI ha durata triennale per la parte giuridica ed annuale per la parte economica ed ha efficacia a decorrere dal 1 gennaio 2015, salvo diversa indicazione, in esso contenuta, in relazione a specifici istituti oggetto di disciplina.

2. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino al rinnovo dello stesso, fatte salve le parti in contrasto con successive norme di legge e/o di contratto collettivo nazionale.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali che riguardino tutti o specifici istituti disciplinati dal presente CCDI.

TITOLO II DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti ribadiscono e condividono che il sistema delle relazioni sindacali, regolato dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Le parti condividono che nell'ambito delle corrette relazioni sindacali si perseguano i principi di semplificazione e trasparenza nell'azione amministrativa, avvalendosi di strumenti di dematerializzazione e digitalizzazione.

3. Le parti condividono l'obiettivo del consolidamento di un sistema di confronto sulle tematiche del rapporto di lavoro e di un sistema di relazioni sindacali che accompagni la gestione delle regole ribadendo il pieno e reciproco riconoscimento del proprio ruolo negoziale, nel rispetto delle prerogative datoriali e della RSU nelle materie previste dal CCNL e dalla legge.

4. Al fine di rendere praticabili i principi sopra enunciati, le parti concordano sulla fondamentale importanza che riveste nei rapporti con il personale e con le organizzazioni sindacali la condivisione degli obiettivi e l'acquisizione del consenso al fine di avviare un confronto sereno e costruttivo sui criteri mirati a riconoscere sia in termini economici che di progressione di carriera, il merito e l'impegno personale, nonché un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio rivolto ai cittadini. A tal fine la partecipazione sindacale gioca un ruolo essenziale, ed in particolar modo della R.S.U., in quanto soggetto rappresentativo, eletto e riconosciuto, per il confronto e la condivisione sugli strumenti tecnici, anche legislativi e contrattuali, necessari all'attuazione dei predetti criteri ed all'eliminazione delle situazioni non in linea con il presente CCDI.

Articolo 4

Repertorio degli accordi sindacali

1. È istituito all'interno della *intranet* aziendale il registro telematico degli accordi, dei protocolli e dei verbali sindacali sottoscritti al quale hanno accesso tutti i dipendenti regionali.
2. La gestione del repertorio è a cura della struttura competente per le relazioni sindacali.

Articolo 5

Coordinamento del tavolo di trattativa del comparto con il tavolo di trattativa della dirigenza

1. Nell'ambito delle materie riservate alla contrattazione decentrata integrativa, tutti gli argomenti che le parti ritengono necessari sono trattati a tavoli riuniti.

TITOLO III DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 6

Servizi essenziali in caso di sciopero

1. I servizi essenziali da assicurare in caso di sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 modificata ed integrata con legge 11 aprile 2000 n. 83, così come individuati nell'ambito dell'Accordo collettivo nazionale stipulato in data 19 settembre 2002, sono i seguenti:
 - servizi di igiene, sanità ed attività assistenziali;
 - servizi culturali: assicurando solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;

- servizi del personale: limitatamente alla erogazione degli emolumenti retributivi ed al versamento di contributi obbligatori per scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito nel caso che lo sciopero sia proclamato nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- servizio di protezione civile e di pronto intervento: da presidiare con personale in reperibilità;
- attività di tutela della libertà della persona: garantendo l'accesso alle sedi regionali;
- attività di tutela della sicurezza pubblica: assicurando i servizi minimi necessari alla prevenzione e protezione dei rischi correlati alla sicurezza ed alla salute sia del personale che dell'utenza esterna, con riferimento alle disposizioni contenute nel DLgs. n.81/2008 e s.m.i.

2. In relazione alla specificità delle funzioni e delle competenze regionali, le parti si impegnano a valutare, caso per caso, la necessità di ulteriori esenzioni dallo sciopero nel periodo che intercorre tra la sua comunicazione e la data di effettuazione, per garantire la continuità di prestazioni lavorative ritenute indispensabili in relazione ad adempimenti e scadenze di legge nell'interesse primario della collettività.

3. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero, le medesime Rappresentanze Sindacali che lo avevano indetto ne daranno tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

4. L'Amministrazione provvederà a comunicare l'indizione degli scioperi, e la loro eventuale revoca, attraverso gli organi di stampa in modo da informare gli utenti.

Articolo 7

Fruizione del buono pasto ai sensi dell'articolo 13 CCNL 09.05.2006

1. Le parti condividono di applicare quanto disposto dall'articolo 13 del CCNL 09.05.2006, in considerazione della esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, tenuto conto dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, alle figure professionali che svolgono attività in turno, che operano nelle strutture competenti in materia di protezione civile, che svolgono prevalentemente attività connesse alle esigenze di mobilità.

2. Il buono pasto può, quindi, essere attribuito ai dipendenti sopra individuati, quando l'attività lavorativa ha inizio in orario antimeridiano con prosecuzione in orario pomeridiano e la pausa pranzo venga collocata all'inizio o alla fine della prestazione lavorativa continuativamente resa.

TITOLO IV

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E DI SVILUPPO DEL PERSONALE

Articolo 8

Finalità

1. Le parti condividono:

- la centralità del sistema unitario di valutazione delle prestazioni del personale quale strumento di valorizzazione della risorsa umana e di apprezzamento, in termini di risultati e comportamenti organizzativi misurabili, del concorso di tutto il personale al conseguimento degli obiettivi di miglioramento della performance individuale e organizzativa dell'Ente;
- l'introduzione di un requisito di accesso alla valutazione della prestazione lavorativa resa dal personale delle categorie professionali da definire in relazione al conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dalla partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatori nonché unitamente al requisito minimo di 61 giorni di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento e di un periodo di osservazione minimo durante l'anno pari ad almeno 6 mesi al di sotto dei quali i compensi vengono erogati con modalità proporzionale, con salvaguardia dei periodi riguardanti la maternità obbligatoria;
- il perseguimento di obiettivi di semplificazione dei sistemi vigenti;
- la possibilità di definire annualmente in sede congiunta, per il personale impegnato in specifiche attività di rilevante interesse organizzativo, specifici progetti aggiuntivi rispetto agli obiettivi di performance, da cui potranno derivare, sulla base del diverso grado di coinvolgimento del personale interessato e della valutazione sul livello di raggiungimento degli stessi, specifici compensi accessori, finanziati con le risorse del fondo delle risorse decentrate ovvero, con ulteriori eventuali risorse esterne da destinare alla costituzione di appositi budget di spesa assegnati alle strutture dirigenziali per la specifica finalità. Per l'anno 2015 tali progetti sono individuati nei servizi comuni di accoglienza e mobilità;
- di rinviare l'attuazione delle suesposte finalità alla disciplina organizzativa di adeguamento del Sistema di valutazione vigente, quale strumento operativo attuativo di quanto definito nel presente CCID.

Articolo 9

Criteria generali di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

1. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono destinate a remunerare le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo quanto stabilito dall'articolo 17 del CCNL 01.04.1999 e sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi.

2. Le parti danno atto che le risorse di cui al comma 1 comprendono anche il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'Amministrazione regionale alla data del 01.01.2015.

3. Per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative si rinvia alla specifica negoziazione integrativa annuale.

4. Per l'anno 2015 il relativo accordo è allegato al presente CCDI (Allegato n.1).

Articolo 10

Compensi per particolari attività o responsabilità

1. Tenuto conto dell'evoluzione normativa e del cambiamento dei processi lavorativi, con particolare riferimento ai processi di digitalizzazione e semplificazione amministrativa, nonché dei principi stabiliti nella vigente contrattazione collettiva nazionale di comparto, nell'ambito della contrattazione decentrata annuale sono individuati i seguenti compensi per particolari attività o responsabilità:

A) INDENNITA' DI DISAGIO (articolo 17, comma 2 lettera e) CCNL 01.04.1999)

L'indennità di disagio ristora le specifiche modalità e condizioni delle seguenti attività lavorative, espletate dal personale delle categorie B e C:

- attività costituita dal servizio portineria e giro-posta, per il disagio della prestazione lavorativa svolta su più sedi regionali;
- attività costituita dal servizio di trasporto, per il disagio della prestazione lavorativa effettuata in orari di lavoro discontinui ed in posti di lavoro diversi rispetto alle normali prestazioni lavorative regionali;
- attività costituita dal servizio di centralino, per il disagio della prestazione lavorativa svolta con flussi lavorativi non programmabili e tali da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro anche nell'arco della giornata.

L'indennità di disagio è corrisposta in considerazione dell'effettiva presenza in servizio e nell'importo di € 30 mensili.

B) INDENNITA' DI RISCHIO (articolo 37 CCNL 14.09.2000)

L'indennità di rischio ristora le specifiche modalità e condizioni delle seguenti attività lavorative rese dal personale delle categorie B, C e D con continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- attività costituita dal servizio di portineria e servizio ai piani, per il continuo e diretto contatto con l'utenza agli ingressi ed all'interno delle sedi regionali;
- attività costituita dal servizio di trasporto, per la guida di autoveicoli in presenza di orari stringenti e prolungati, nonché di condizioni particolari;
- attività costituita dal servizio di Centro stampa regionale, per l'uso dei macchinari in dotazione e relativa continua esposizione;
- attività di protezione civile, per la diretta esposizione correlata alle situazioni emergenziali;

L'indennità di rischio è corrisposta in considerazione dell'effettiva presenza in servizio e nell'importo di € 30 mensili.

C) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI (articolo 36 CCNL 14.09.2000)

L'indennità di maneggio valori ristora le specifiche prestazioni lavorative del personale delle categorie B, C e D adibito a servizi che, in via continuativa, comportano maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti.

L'indennità di maneggio valori è corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito alle suddette prestazioni lavorative e nell'importo massimo di € 30 mensili.

D) INDENNITA' DI VIGILANZA (articolo 37, comma 1, lettera b) CCNL 06.07.1995)

L'indennità di vigilanza ristora:

- a) l'esercizio delle funzioni di vigilanza come qualificate dall'articolo 5 della legge n.65/1986 per un importo di € 92,57 mensili;
- b) l'esercizio delle funzioni di vigilanza connesse alle attività istituzionali dell'Ente per un importo di € 65,02.

L'indennità di vigilanza di cui alla lettera a) spetta anche al personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

E) INDENNITA' DI TURNO (articolo 22 CCNL 14.09.2000)

L'indennità di turno ristora, per le specifiche attività e piani operativi individuati dalla Giunta regionale della durata di almeno 10 ore consecutive, il disagio del personale delle categorie B, C e D derivante dalla particolare prestazione lavorativa effettuata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni.

F) INDENNITA' DI REPERIBILITA' (articolo 23 CCNL 14.09.2000)

L'indennità di reperibilità ristora, per le aree di pronto intervento e piani operativi individuati dalla Giunta regionale, la disponibilità del personale delle categorie B, C e D ad essere prontamente rintracciato fuori dal proprio orario di lavoro ed a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

G) COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (articolo 17, comma 2 lettere i) e f) CCNL 01.04.1999)

I compensi sono corrisposti al personale delle categorie B, C e D per le responsabilità relative alle seguenti aree ed attività:

1. articolo 17, comma 2 lettere i) CCNL 01.04.1999 (integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004)

- 1.1 area di attività di protezione civile, per la responsabilità dell'operatività dei compiti assegnati nell'importo di € 300,00 annui;
- 1.2 area di attività di archiviazione informatica, per la responsabilità diretta e personale di registrazione e protocollazione dei documenti in entrata ed in uscita nell'importo di € 300,00 annui;
- 1.3 area di attività per le relazioni con il pubblico, per la responsabilità personale inerente le relazioni con il pubblico nell'importo di € 300,00 annui.

2. articolo 17, comma 2 lettere f) CCNL 01.04.1999

- 2.1 attività di addetto alla sicurezza, per la responsabilità dei sistemi di prevenzione e primo soccorso ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. nell'importo di € 300,00 annui;
- 2.2 attività di consegnatario beni mobili, per la responsabilità di economato e rendicontazione del materiale in consegna nell'importo di € 600,00 annui;
- 2.3 attività di amministratore di sistema, per la responsabilità di messa in sicurezza dei sistemi informatici ai sensi della L. n. 186/2003 nell'importo di € 600,00 annui;
- 2.4 attività di addetto al Centro stampa regionale, per la responsabilità di gestione e cura di macchinari costosi e delicati nell'importo di € 780,00 annui;

Oltre a quelle indicate ai punti precedenti, sono individuate ulteriori attività da remunerare in considerazione del livello di responsabilità e specializzazione richiesta dai compiti assegnati e sulla base dei seguenti criteri:

- a) responsabilità di funzioni, procedimenti e coordinamento operativo di personale;
- b) elevata assunzione di responsabilità per attività caratterizzata da particolare specializzazione;
- c) assunzione di responsabilità per attività caratterizzata da particolare specializzazione.

Sulla base dei criteri sopra individuati, per l'anno 2015, sono remunerate le seguenti attività:

2.5 attività comportanti responsabilità di funzioni, procedimenti di cui all'articolo 19 comma 4, nell'importo pari ad € 2.500,00 annui;

2.6 attività di coordinamento operativo di personale, nell'importo pari ad € 2.500,00 annui. Per l'anno 2015 detta attività è riferita esclusivamente ai progetti per i servizi comuni e la mobilità;

2.7 attività comportanti responsabilità per controllo, verifica e sopralluogo nell'importo di € 700,00 annui per il personale di cat. C e nell'importo di € 800,00 annui per il personale di cat. D;

2.8 attività comportanti responsabilità per innovazione tecnologica e open data nell'importo di € 750,00 annui;

2.9 attività comportanti responsabilità per semplificazione amministrativa e per l'integrazione dei processi operativi nell'importo di € 750,00 annui.

I compensi per specifiche responsabilità di cui ai punti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4 sono corrisposti a seguito dell'individuazione del personale annualmente effettuata dal dirigente competente per area ed attività.

I compensi per specifiche responsabilità di cui ai punti 2.5, 2.6, 2.7, 2.8 e 2.9 sono corrisposti a seguito dell'individuazione di un numero limitato di personale effettuata dal direttore su proposta del dirigente competente:

- sulla base della formale e motivata individuazione dei contenuti e delle funzioni riferita a criteri di oggettiva responsabilità assunta in via diretta e personale;

- nei limiti di un budget di direzione assegnato sulla base delle risorse stabilite annualmente dalla contrattazione decentrata integrativa.

L'indennità è corrisposta mensilmente in considerazione di quanto indicato dalla DGR n.769/2009 per le assenze di malattia del dipendente.

I compensi per specifiche responsabilità non sono cumulabili.

Articolo 11

Compensi/incentivi per l'attività professionale interna

1. Le parti concordano che ai fini della regolamentazione concernente la corresponsione dei compensi ed incentivi professionali per l'avvocatura regionale e per la progettazione e innovazione di opere e lavori pubblici, si procederà con apposito accordo relativamente alle modalità ed i criteri per la ripartizione delle correlate risorse finanziarie.

Articolo 12

Correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/produttività

1. In relazione all'ammontare da corrispondere per compensi e incentivi per l'attività professionale interna (avvocatura/area tecnica) sulla retribuzione di risultato/produttività spettante ai dipendenti regionali

interessati sono operate le seguenti riduzioni:

Compenso professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/produttività
Fino a 3.000,00	Nessuna riduzione
Da 3.001, 00 a 15.000,00	In misura proporzionale al compenso*
Oltre 15.000,00 euro	100%

* (Riduzione=compenso x produttività/15.001,00).

2. Le somme derivanti dall'applicazione di cui al comma 1 vanno ad incrementare il fondo per la contrattazione decentrata del personale regionale delle categorie professionali.

Articolo 13

Criteria e requisiti per la progressione economica all'interno della categoria

1. Il sistema di progressione economica all'interno della categoria è finalizzato al riconoscimento dell'incremento di professionalità maturato nel tempo dai dipendenti, nell'ambito dei criteri stabiliti dall'articolo 5 del CCNL 31.3.1999.

2. I percorsi di progressione economica orizzontale sono attribuiti, nella misura delle risorse finanziarie all'uopo rese disponibili e secondo criteri concordati con le Rappresentanze sindacali, con modalità selettive per un numero di percorsi e sulla base di specifici requisiti annualmente definiti, nel rispetto dei vincoli giuridici ed economici previsti dalla normativa di riferimento, sulla base dell'arricchimento professionale conseguito dal dipendente, osservato in sede di valutazione della prestazione annuale mediante una integrazione di giudizio alla scheda di valutazione ed in considerazione delle valutazioni espresse anche negli anni precedenti.

Articolo 14

Formazione e aggiornamento del personale

1. Nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, alla formazione è riconosciuto un ruolo fondamentale per la valorizzazione e la crescita delle professionalità possedute dal personale, anche ai fini dell'attribuzione dei percorsi di progressione orizzontale. Il conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dagli esiti della partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatoria, apprezzati sulla base di sistemi di valutazione dell'apprendimento, costituisce requisito di accesso alla valutazione della prestazione.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Articolo 15

Turno e verifica annuale dell'orario di lavoro settimanale

1. Al fine di applicare una riduzione dell'orario di lavoro pari a 35 ore medie settimanali per le attività che saranno svolte in turnazione, l'Amministrazione si impegna a verificare annualmente le effettive economie di gestione nonché lo stabile miglioramento dell'efficienza dei servizi garantita dai nuovi assetti organizzativi.

Articolo 16

Compensi per lavoro straordinario

1. I compensi per prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art.14 CCNL 01.04.1999 sono corrisposti nei limiti di un budget di direzione assegnato annualmente. Le parti si incontrano annualmente per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario. Le economie annualmente accertate sul fondo per lo straordinario confluiscono nel fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 15, comma 1 lettera m) CCNL 01.04.1999.

2. Con riferimento alle disposizioni contenute nell'articolo 38 del CCNL 14.09.2000, al fine di garantire la continuità del servizio di diretta assistenza agli organi istituzionali svolto dalle strutture speciali di supporto di cui alla specifica regolamentazione regionale, è possibile elevare il limite previsto dall'art. 14, comma 4, CCNL 01.04.1999, ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

3. Le parti danno atto che la disciplina concernente le modalità di accantonamento di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate (banca delle ore), è contenuta nella disciplina delle prestazioni lavorative e dell'orario di lavoro del personale regionale delle categorie professionali, approvata dalla Giunta regionale con propria deliberazione a cui pertanto si fa espresso rinvio.

4. Le parti stabiliscono un limite complessivo annuo individuale di accantonamento pari a 60 ore che il dipendente può, a richiesta, fruire entro l'anno solare successivo a quello di maturazione come permessi compensativi frazionati o della durata dell'intera giornata.

Articolo 17

Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro (lavoro a distanza)

1. L'Amministrazione regionale, in considerazione degli orientamenti espressi nella DGR n. 1253/2013 (*Disciplina della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro del personale regionale delle categorie*), in particolare delle disposizioni di cui all'articolo 8 - *Telelavoro*) e nella DGR n. 681/2014 concernente il Piano delle azioni positive 2014/2016, provvede a definire apposita regolamentazione per i progetti sperimentali di telelavoro da introdurre. Tale regolamentazione tiene conto:

- degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- della qualità del servizio reso nell'ottica della semplificazione, razionalizzazione ed economicità sia dei procedimenti amministrativi che



delle procedure informatiche;
c) dell'adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro dei telelavoratori.

2. Si ritiene compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro, la partecipazione agli incentivi economici connessi al sistema di valutazione vigente, nell'ambito delle finalità contenute nell'articolo 17 del CCNL 01.04.1999.

3. Nell'ambito delle risorse stanziare per ogni specifico progetto sono individuate quelle per il rimborso delle spese sostenute dal dipendente per consumi energetici e telefonici che sono quantificate sulla base dei programmi di attività e per ogni giornata di effettivo lavoro prestato a distanza. La determinazione dell'entità dei rimborsi è oggetto di appositi accordi ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del CCNL 14.09.2000.

Articolo 18

*Compensi connessi al regime di omnicomprensività
del trattamento economico e fondo per la contrattazione decentrata*

1. I compensi derivanti dagli incarichi conferiti

- a) direttamente dall'Amministrazione regionale o da altri enti, resi nell'interesse diretto e/o in rappresentanza della Regione,
- b) da terzi, anche consequenziali a quelli conferiti presso di essi dall'Amministrazione regionale o su designazione della stessa, qualora vi sia un interesse riconducibile all'Amministrazione regionale, sono a carico del soggetto/Ente presso il quale sono svolti. Detti compensi sono direttamente corrisposti all'Amministrazione regionale e confluiscono per intero nel fondo destinato al trattamento economico accessorio secondo la vigente disciplina contrattuale ed integrano le risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione accessoria (produttività/retribuzione di risultato).

2. Allo scopo di remunerare il maggior impegno e responsabilità dei dipendenti che svolgono gli incarichi/attività di cui al comma 1, sarà loro corrisposta, in aggiunta al trattamento individuale dovuto a titolo di retribuzione di risultato/ produttività, una parte del compenso previsto per un importo massimo di euro 3.000,00 annui lordi. Gli importi eccedenti sono destinati all'alimentazione del fondo per il trattamento economico accessorio.

Articolo 19

Trattamento economico per l'esercizio temporaneo delle funzioni di titolare di Sezione

1. In caso di assenza o impedimento del titolare di Sezione, l'esercizio delle funzioni vicarie di cui all'articolo 31, comma 1, del regolamento di organizzazione adottato con D.G.R. n. 108 del 25 gennaio 2006 e s. m. e i., è di norma attribuito, con atto del Direttore, su proposta del Coordinatore e del dirigente competente, ad altro responsabile di posizione organizzativa. In via eccezionale e sulla base di specifica motivazione, l'esercizio delle funzioni vicarie di cui al presente comma può essere attribuito ad un unico dipendente di categoria D non titolare di posizione organizzativa.



2. Il titolare di Sezione, temporaneamente assente, conserva il diritto alla retribuzione di posizione connessa alla titolarità dell'incarico.
3. In relazione all'impedimento del titolare di Sezione, ad esclusione del periodo di fruizione delle ferie, lo svolgimento delle funzioni vicarie dà diritto al proporzionale trattamento retributivo di cui ai successivi commi 4 e 5, ferma restando l'attribuzione di una retribuzione di posizione per ciascuna posizione organizzativa.
4. In caso di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ovvero assenza per malattia del titolare di Sezione per un periodo continuativo superiore a 30 giorni:
- al responsabile di posizione organizzativa incaricato delle funzioni vicarie spetta, in aggiunta alla retribuzione di risultato connessa alla posizione di cui è titolare, la retribuzione di risultato connessa alla Sezione oggetto di funzioni vicarie, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente e rapportato alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie, fino al limite previsto dall'articolo 10 del CCNL 31.03.1999, rapportato al valore della posizione connessa all'incarico di titolare;
 - qualora l'incarico per lo svolgimento delle funzioni vicarie sia affidato a dipendente di categoria D non responsabile di posizione organizzativa, le responsabilità tecnico amministrative e le responsabilità procedurali assegnate alla Sezione vengono esercitati dal dirigente; al dipendente di categoria D vicario spetta il trattamento economico connesso alla "specifica responsabilità", di cui all'articolo 10, comma 1, lett. G) punto 2.5.
5. In caso di aspettativa, che non preveda la corresponsione della retribuzione di posizione, concessa al titolare di Sezione per periodi continuativi superiori a 30 giorni:
- al responsabile di posizione organizzativa incaricato delle funzioni vicarie spetta, per la durata dello svolgimento delle funzioni vicarie, la retribuzione connessa alla posizione di gradualità maggiore nonché, in aggiunta alla propria, la retribuzione di risultato connessa alla Sezione oggetto di funzioni vicarie, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente e rapportato alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie, fino al limite previsto dall'articolo 10 del CCNL 31.03.1999, rapportato al valore della posizione connessa all'incarico di titolare;
 - qualora l'incarico per lo svolgimento delle funzioni vicarie sia affidato a personale di categoria D non responsabile di posizione organizzativa, allo stesso spetta, per la durata dello svolgimento delle funzioni vicarie, alla retribuzione di posizione attribuita alla Sezione nonché, in aggiunta alla produttività, la retribuzione di risultato relativa alla Sezione, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente e rapportata alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie.
6. Per le Sezioni vacanti, in presenza di esigenze straordinarie, può essere conferito incarico ad interim, per il tempo strettamente necessario al definitivo conferimento e comunque per un massimo di sei mesi. L'incarico ad interim è conferito nel rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 31 del Regolamento di Organizzazione adottato con D.G.R. n. 108 del 25 gennaio 2006 e s. m. e i., e dà diritto al

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature at the top, a checkmark-like mark, and several smaller initials and signatures below.

trattamento retributivo ivi previsto al comma 4, lett. a).

TITOLO VI AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO

Articolo 20 *Pari opportunità*

1. Le parti condividono l'attuazione degli interventi e delle iniziative ritenute più idonee a promuovere la realizzazione della parità e delle pari opportunità, nel pieno rispetto degli adempimenti previsti dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

2. In relazione al Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria 2014-2016, le parti concordano sulla necessità di rispettare i tempi di attuazione indicati nei singoli obiettivi specifici ivi contenuti per garantire il raggiungimento delle finalità generali di seguito riportate:

- evidenziare la presenza di eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro, le esigenze e le aspettative dei dipendenti attraverso l'analisi costante dei dati sul personale dalla quale sia rilevabile un'autodiagnosi sulle pari opportunità all'interno dell'ente;
- implementare modalità e condizioni di lavoro tali da consentire un riequilibrio nelle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne prevedendo ulteriori misure di conciliazione e condivisione tra tempi di vita e lavoro;
- supportare la revisione dei processi dal punto di vista organizzativo ed informativo promuovendone la conoscenza, la trasparenza, l'informazione e lo sviluppo anche attraverso gli strumenti informatici;
- favorire l'affiancamento dei più anziani ai più giovani per lo sviluppo delle carriere (c.d. *mentoring*);
- identificare e valorizzare le competenze del personale – ivi comprese quelle di genere allo scopo di implementare la capacità dell'ente di trattenere all'interno le migliori professionalità, in tal modo migliorando la produttività e il clima lavorativo;
- promuovere azioni volte a ridare valore al ruolo del lavoro pubblico.

Articolo 21

Qualità delle relazioni, equità e benessere organizzativo, ascolto interno

1. Le parti concordano sull'opportunità di perseguire obiettivi di accrescimento e valorizzazione nel rispetto dei criteri di equità, di parità di genere e di ascolto interno, analizzando in particolare le modalità di collocamento/inserimento lavorativo dei dipendenti disabili/invalidi allo scopo di individuare misure concrete di intervento, nell'ottica della valorizzazione delle competenze e della prevenzione e tutela del disagio personale.

2. L'Amministrazione regionale si impegna a favorire il benessere organizzativo offrendo a tutto il personale la possibilità di esprimere al meglio le potenzialità individuali attraverso la salvaguardia dell'ambiente di lavoro e delle relazioni che contribuiscono al

miglioramento della qualità della vita e delle prestazioni di lavoro.

3. Si impegna, inoltre, a divulgare con ogni strumento disponibile tutte le informazioni utili per sollecitare la partecipazione ed il coinvolgimento dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali sia nell'intero processo di analisi dello scenario di riferimento, sia nella conseguente definizione di eventuali interventi.

4. L'Amministrazione regionale intende, altresì, adottare le misure ritenute più adeguate per sostenere tale interazione istituendo punti di ascolto permanenti nonché appositi spazi di comunicazione appositamente dedicati nel portale intranet.

Articolo 22

Protezione, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Al fine di assicurare una compiuta attuazione delle norme di tutela della salute nell'ambiente di lavoro e di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del DLgs. n.81/2008 e successive integrazioni e modifiche, le parti convengono sulla necessità di proseguire ed intensificare l'attività già avviata in materia di:

- interventi informativi;
- corsi di formazione ed aggiornamento;
- implementazione delle tecnologie innovative per la tutela e la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro;
- censimento ed identificazione, a livello di ciascuna struttura, delle possibili fonti di rischio e pericolo, per intervenire tempestivamente a rimuoverle;
- intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico-ispettivo;
- sviluppo dell'analisi degli indicatori di rischio per lo stress lavoro-correlato.

2. L'attività di formazione, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'Amministrazione, verrà periodicamente ripetuta in relazione all'evolversi dei rischi e della normativa, nonché all'individuazione di possibili nuovi fattori di rischio.

TITOLO VII NORME FINALI

Articolo 23

Interpretazione autentica del CCDI

1. Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole contenute in esso contenute.

2. Per la risoluzione di controversie applicative le parti si incontrano, entro 7 giorni dalla richiesta formale di una di esse, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 24
Norma di rinvio

1. Per quanto non regolato dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni contenute nel CCDI Collettivo Nazionale di Lavoro e nell'ordinamento vigente.

Articolo 25
Testo unificato dei CCDI vigenti e disapplicazioni.

1. Al fine di garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi al livello della contrattazione collettiva decentrata integrativa, si intendono disapplicati tutti i CCDI precedentemente sottoscritti a far data dalla entrata in vigore del presente CCDI, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.

2. Per quanto non ricompreso nel presente testo in quanto materia non oggetto di contrattazione, si fa rinvio alla relativa disciplina d'ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti si impegnano a verificare entro il primo trimestre del 2015 l'impatto del presente contratto decentrato anche alla luce dei percorsi di riorganizzazione in atto, del piano di rafforzamento amministrativo, del sistema di incentivazione e sviluppo del personale e dell'attuazione dei progetti accoglienza e mobilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti concordano che lo strumento delle progressioni orizzontali è parte rilevante delle politiche di sviluppo delle risorse umane e che è di comune interesse procedere quanto prima alle verifiche sulla disponibilità delle risorse da destinare a tali politiche, nell'ambito delle azioni consentite.

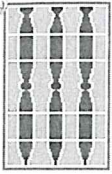
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti concordano che i criteri generali delle metodologie di valutazione costituiscono parte integrante e qualificante del presente contratto e a tal fine si impegnano a definirli entro il 28/2/2015.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

In considerazione della natura disapplicativa dell'art. 25 del presente CCID per il personale delle categorie professionali della Regione Umbria, le parti si impegnano a riunirsi ai sensi dell'art. 23 del medesimo CCID laddove siano utili e necessari chiarimenti relativamente ai precedenti contratti integrativi Decentrati.





VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO SUL

**CRITERI PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO
DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

Il giorno **18 dicembre 2014**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni, 61, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott.ssa Anna Lisa Doria, Coordinatore dell'Area organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e autonomie locali (art. 7 comma 3 del Regolamento di organizzazione), dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione del personale e dal componente Dott.ssa Adele Lamoglie, Dirigente del Servizio Amministrazione del personale e

le Rappresentanze sindacali come in calce riportate

- **premess**o che in data 3 dicembre 2014 con la sottoscrizione della preintesa sui Criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 personale delle categorie professionali, si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;
- **viste** la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziarie, trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 160080/2014, che corredano la preintesa;
- **vista** la relativa certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 05.12.2014 ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001 e della LR 13/2000 come modificata con LR n. 24 del 19/12/2012 (acquisita al protocollo regionale n. 161285 del 05.12.2014);
- **preso atto** che la Giunta regionale, viste le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa e la relativa certificazione ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001, con Deliberazione n. 1674 del 15 dicembre 2014 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in oggetto,

al termine dell'incontro

le parti

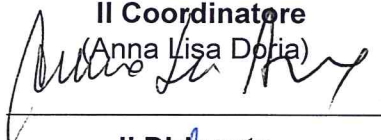
sottoscrivono definitivamente l'accordo sui Criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 personale delle categorie professionali), che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 03.12.2014, in calce allegata.

Perugia, 18/12/2014

Per la Regione Umbria

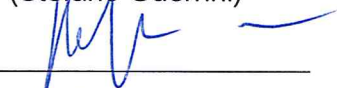
Il Coordinatore

(Anna Lisa Doria)



Il Dirigente

(Stefano Guerrini)

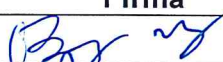




Il Dirigente


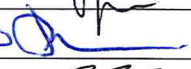
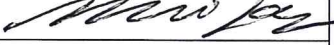
(Adele Lamoglie)

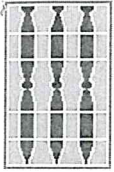


Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
BENVENUTA MARIO	
RONZOLINI VALTER	
PAOLO CACCIANNO	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
CGIL FP	VANNA SCARFELLI	
CISL FP	PAOLO CACCIANNO	
UIL FPL	JACKY MARIBECI	



PREINTESA

**CRITERI PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO
DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

Il giorno **3 dicembre 2014**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott.ssa Anna Lisa Doria, Coordinatore dell'Area organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e autonomie locali (art. 7 comma 3 del Regolamento di organizzazione), dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione del personale e dal componente Dott.ssa Adele Lamoglie, Dirigente del Servizio Amministrazione del personale e

le **Rappresentanze sindacali** come in calce riportate

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 31 luglio 2009,

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1509 del 24/11/2014 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti le risorse decentrate dell'anno 2014 ed i contratti integrativi decentrati per l'anno 2015" con la quale sono state formulate le linee guida per la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché sono stati individuati gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione dei CCDI e la destinazione delle risorse integrative;

vista la determinazione dirigenziale n. 9845 del 28/11/2014 con la quale è stato costituito per l'anno 2015 il fondo per il personale delle categorie professionali delle risorse decentrate limitatamente a quanto afferisce alle risorse aventi carattere di certezza e continuità utili a corrispondere emolumenti derivanti da obbligazioni contrattuali definite per un importo pari a € 8.437.326,00, rinviando a successiva negoziazione per quanto afferisce le risorse variabili disponibili nella medesima annualità, sulla base delle ulteriori indirizzi della Giunta regionale al fine della individuazione dell'ammontare;

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al Patto di Stabilità, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale,

Riscontrata la volontà di individuare azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dipendenti regionali, cercando al contempo di rafforzarne le politiche retributive e di sviluppo,

viene sottoscritta la seguente preintesa concernente i criteri per la destinazione e la ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015.

Art.1 Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo

Le parti condividono che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 costituito come sopra indicato e da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.17 del C.C.N.L. del 01.04.1999 viene ripartito secondo le seguenti quote:

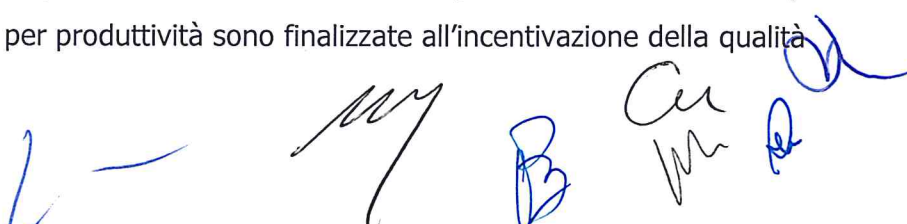
- | | |
|--|--|
| a) quota destinata ad istituti stabili | 93% |
| b) quota destinata ad istituti variabili | 07 % , nelle more della successiva definizione delle risorse variabili; |

Per quanto concerne le politiche afferenti la suddetta ripartizione, si specifica:

- ◆ la quota a) è destinata a remunerare, per l'anno 2015, i compensi corrisposti a titolo di indennità di comparto, di retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, di progressioni orizzontali in godimento e di indennità ex art.37 CCNL 1995, fermo restando l'accantonamento per alte professionalità;
- ◆ la quota b) è destinata a remunerare, per l'anno 2015, i compensi corrisposti a titolo di indennità di turno, disagio, reperibilità, vigilanza e maneggio valori, nonché i compensi per specifiche responsabilità e produttività a progetto, come disciplinate dal contratto decentrato integrativo per l'anno 2015.

Art.2 Rinvio

Le parti condividono di rinviare a successive determinazioni, da assumersi a seguito dell'individuazione degli indirizzi formulati dalla Giunta regionale sulle ulteriori risorse decentrate disponibili per la medesima annualità, per la destinazione delle stesse, confermando al contempo che le risorse destinate ai compensi per produttività sono finalizzate all'incentivazione della qualità



e della capacità innovativa, alla luce di quanto disposto dall'art.37 del CCNL del 22.01.2004 e dall'art.4 comma 9 del CCNL del 31.07.2009 e sono erogate a seguito del processo di valutazione che tiene conto dell'effettivo incremento di produttività e di miglioramento quali-quantitativo della prestazione.

Perugia, 03/12/2014

Per la Regione Umbria

Il Coordinatore

(Anna Lisa Doria)

firmato

Il Dirigente

(Stefano Guerrini)

firmato

Il Dirigente

(Adele Lamoglie)

firmato

Per la R.S.U.

Nome e cognome	Firma
Marco Bencivenga	<i>firmato</i>
Valter Rondolini	<i>firmato</i>
Paolo Cucchiari	<i>firmato</i>
Jacky Mariucci	<i>firmato</i>

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CGIL FP	Vanda Scarpelli	<i>firmato</i>
CISL FP	Ubaldo Pascolini	<i>firmato</i>
UIL FPL	Marco Cotone	<i>firmato</i>

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

APPENDICE

Con riferimento all'anno 2015, il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato e con attività lavorativa resa superiore ad un anno solare in maniera continuativa fruisce di un imponibile di produttività per categoria analogo a quello previsto per il personale di ruolo, previa valutazione delle prestazioni secondo i criteri e le modalità previste nel "Sistema di valutazione" vigente.

A

W
B
R
O
C

L -