



Regione Umbria

Giunta Regionale

Al collegio dei Revisori dei Conti
Regione Umbria - Consiglio regionale
Piazza Italia,2 -06121 Perugia

Prot.

REGIONE UMBRIA -- Giunta regionale --

Prot.Uscita del 03/12/2014
nr.0160080
Classifica:IV.6



GIUNTA REGIONALE

Oggetto: Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di accordo del 03/12/2014 relativa al contratto collettivo decentrato e preintesa sul fondo per la retribuzione accessoria del personale delle categorie professionali per l'anno 2015

Area Organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e Autonomie locali
(art. 7, comma 3 del Regolamento di Organizzazione)

Il Coordinatore
Dott.ssa Anna Lisa Doria

REGIONE UMBRIA
Via Mario Angeloni, n.61
06124 PERUGIA

TEL. 075 504 5412
FAX 075 504 5428
adoria@regione.umbria.it
areainnovazioneautonomie.regione@postacert.umbria.it

Si trasmette, per il seguito di competenza, la preintesa sottoscritta in data 03/12/2014 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale relativa al contratto collettivo decentrato e preintesa sul fondo per la retribuzione accessoria del personale delle categorie professionali per l'anno 2015, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa

Distinti saluti

Coordinatore
Dott.ssa Anna Lisa Doria



REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

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

Il giorno **3 dicembre 2014**, presso la sede regionale di via Pevaiola, 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,

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

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,

LE PARTI

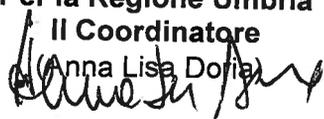
sottoscrivono la seguente preintesa concernente il **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI ANNO 2015**, che si riporta in allegato.

Perugia, 3/12/2014

Per la Regione Umbria

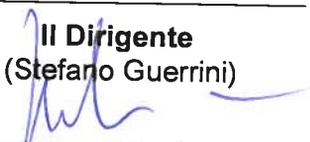
Il Coordinatore

(Anna Lisa Doria)



Il Dirigente

(Stefano Guerrini)

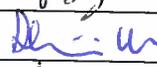
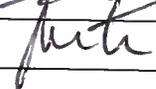


Il Dirigente

(Adele Lamoglie)



Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
BINCIUCCA UGO	
VALTER ROMOLINI	
MARIVECI JACKY	
PAOLO CECCHIANI	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
UIL FPL	JACKY MARIVECI	
CGIL FP	VANDA SCALPELLI	
CGIL FP	WALTER ROMOLINI	

REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

AREA ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E AUTONOMIE LOCALI

A series of handwritten signatures in black and blue ink, located in the top right corner of the page. The signatures are arranged vertically and appear to be official or personal marks.

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

A single handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

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)*

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



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

B
R
a
h
d

M

L
N

€ 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/15.000).

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:

- a) degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- b) 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 accessorio (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 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

B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

A

L
M

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

B
A
C
M
D

B
M

C
M

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 in corso di predisposizione e del sistema di incentivazione e sviluppo del personale.

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.

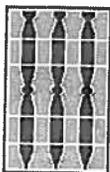
Am
Bj
h

W

ef
m

ferp

L-
m



PREINTESA

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

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several initials below it.]

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;

[Handwritten initials at the bottom right of the page.]

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

[Handwritten signature]

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.

[Handwritten signature]

Perugia, 03/12/2014

**Per la Regione Umbria
Il Coordinatore**

(Anna Lisa Doria)

[Handwritten signature]

Il Dirigente

(Stefano Guerrini)

[Handwritten signature]

Il Dirigente

(Adele Lamoglie)

[Handwritten signature]

Per la R.S.U.

Nome e cognome	Firma
BENCIVALLI UGO	<i>[Handwritten signature]</i>
VALTER RONDOLENI	<i>[Handwritten signature]</i>
PAOLO CUCCHIARI	<i>[Handwritten signature]</i>
JACKY MARIUCCI	<i>[Handwritten signature]</i>

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
UIL FP	FASCONI URSULA	<i>[Handwritten signature]</i>
CGIL FP	VANDA SCARPEL'	<i>[Handwritten signature]</i>
UIL FPL	JACKY MARIUCCI	<i>[Handwritten signature]</i>

APPENDICE

B

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.

M

g

Q
Q
aly

fu

REGIONE UMBRIA – GIUNTA REGIONALE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI ANNO 2015

Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

La contrattazione decentrata integrativa è regolata da numerose norme di legge e contrattuali che ne definiscono il quadro normativo di riferimento, tra le quali, per il personale delle categorie professionali

- l'art.4 del CCNL 01.04.1999, che prevede che in ciascun ente debba essere stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo con l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- l'art. 5 del CCNL 01.04.1999 che stabilisce la durata ed efficacia dei contratti collettivi decentrati integrativi;
- l'art.31 del CCNL 22.01.2004, che prevede che presso ogni ente siano annualmente determinate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

Successivamente ai contratti richiamati, la contrattazione nazionale e decentrata pubblica ha subito notevoli modifiche, in particolare, con l'emanazione del DLgs. 27.10.2009, n.150 e s. m.i. ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni") che ha profondamente innovato la materia del lavoro pubblico, intervenendo significativamente sulle disposizioni contenute nel DLgs. n.165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche").

Per disciplinare le materie oggetto della contrattazione decentrata integrativa occorre dunque fare riferimento alle disposizioni del DLgs n.165/2001, come integrate e modificate dal DLgs. n.150/2009, ed agli indirizzi applicativi forniti in proposito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica (Circolari n. 7/2010 e n. 7/2011):

"le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazioneomissis..... A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.....omissis.....si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni.....omissis....." (art. 40, comma 3-bis);

"la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del DLgs. n.165/2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del DLgs. n.150/2009...omissis... ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione, dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute..omissis... (art. 45, comma 3);

"la contrattazione nazionale, ed a maggior ragione quella integrativa, non possono aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro organizzazione, su quelle

oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (art. 40, comma 1)...omissis... in tali materie la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali;

"i contratti integrativi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del DLgs. 150/2009 (15.11.2009) sono soggetti all'applicazione delle regole in esso contenute e le parti adeguano i contratti collettivi integrativi alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.." (art.65 D.lgs 150/2009).

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Nel rispetto del quadro normativo di cui sopra, l'Amministrazione regionale ha sottoscritto in data 3 dicembre 2014 la preintesa sul contratto decentrato integrativo del personale delle categorie professionali per l'anno 2015 unitamente alle relative risorse economiche aventi carattere di certezza e continuità.

CONTENUTI PER LE LINEE GUIDA E DIRETTIVE DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE

Costituzione dei fondi decentrati integrativi per l'anno 2015.

L'Amministrazione ha provveduto alla quantificazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2015 tenuto conto delle risorse aventi carattere di certezza e continuità annualmente già stanziato al bilancio regionale e utili a corrispondere emolumenti derivanti dalle obbligazioni contrattuali definite, rinviando a successive determinazioni della Giunta regionale per l'individuazione dell'ammontare delle risorse variabili disponibili nella medesima annualità.

I vigenti contratti decentrati integrativi stipulati tra l'Amministrazione regionale e le Rappresentanze sindacali risalgono agli anni 2000, 2001, 2006 e 2010 (per il personale delle categorie professionali) ed agli anni 2002 e 2008 (per il personale della qualifica dirigenziale).

L'evoluzione normativa e contrattuale evidenziata in premessa determina la necessità di rivalutare l'applicazione di taluni istituti, ed in tal senso, con deliberazione n.1495/2012 - parte D), la Giunta regionale ha già dato mandato alle strutture regionali competenti di formulare delle ipotesi di revisione del sistema delle indennità e del lavoro straordinario.

Dal punto di vista metodologico, in occasione della revisione e/o aggiornamento dei contratti decentrati integrativi vigenti, per garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi a tale livello di contrattazione, si intenderanno disapplicati tutti i contratti decentrati integrativi precedentemente sottoscritti a far data dalla entrata in vigore del contratto che si andrà a stipulare, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.

Dal punto di vista delle relazioni si pone in evidenza la 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.

Atteso il sistema delle relazioni sindacali conseguente alla riforma di cui al D.lgs. n. 150/2009 e la nuova organizzazione regionale, riscontrate le rinnovate esigenze di semplificazione e trasparenza dell'azione amministrativa avvalendosi di strumenti di dematerializzazione e digitalizzazione, il mandato da conferire alla delegazione trattante di parte pubblica nel confronto con le Rappresentanze sindacali per la definizione dei nuovi contratti decentrati integrativi per l'anno 2015 può avere come riferimento gli obiettivi derivanti dalle attuali linee strategiche dell'Ente, quali il miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione, l'accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità ed in ottica di miglioramento di performance.

Per il raggiungimento dei predetti obiettivi la contrattazione decentrata potrà dare particolare rilievo alla valorizzazione del sistema di incentivazione e sviluppo del personale, alla formazione e aggiornamento, alla disciplina degli istituti connessi al trattamento economico accessorio ed alla qualità delle relazioni, benessere organizzativo e ascolto interno.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	3 dicembre 2014 (preintesa)
Periodo temporale di vigenza	2015
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <p>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</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Rappresentanza Sindacale unitaria (RSU), CGIL – FP, CISL – FPS, UIL - FPL, CSA, DICCAP (F.e.n.a.l. e S.u.l.p.m.)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – FP, CISL – FPS, UIL - FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale delle categorie professionali della REGIONE UMBRIA
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Di seguito si rimettono i Titoli dell'articolato</p> <p>TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>TITOLO II: DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI</p> <p>TITOLO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI</p> <p>TITOLO IV: SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E DI SVILUPPO DEL PERSONALE</p> <p>TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO</p> <p>TITOLO VI: AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO</p> <p>TITOLO VII: NORME FINALI</p>

		<p>Si conferma il rispetto dei 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, in particolare:</p> <p>a) patto di stabilità interno ai sensi dell'art. 1, comma 461 della legge n. 228/2012, come certificato dal Servizio Bilancio e finanza con nota n. 44697 del 31.03.2014;</p> <p>b) incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente inferiore al 50%, ai sensi dell'art 76, co. 7 d.l. 112/2008, come certificato dal Servizio Controllo di gestione, analisi finanziarie, economiche e patrimoniali con determinazione n. 3478 del 7.05.2014;</p> <p>c) obbligo di riduzione della spesa di personale ex art.1, comma 557 L.296/2006, come certificato dal Servizio Amministrazione del personale con determinazione n. 4478 del 13/06/2014.</p> <p>Atteso il rinvio a successive determinazioni per la definizione delle ulteriori risorse variabili disponibili, si ritiene di rinviare a tale sede la verifica del rispetto dell'art.9 comma 2/bis del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010 (divieto di superamento, per gli anni 2011-2014, dell'ammontare complessivo dei fondi di contrattazione rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010 ridotto altresì in misura proporzionale alle cessazioni di personale).</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
		<p>L'organismo di controllo interno non ha formulato rilievi</p>

		<p>Il Piano sulle Performance (art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009) nasce per illustrare il quadro degli obiettivi e delle attività che un'amministrazione pubblica vuole perseguire nel prossimo triennio a cominciare dagli obiettivi dell'anno in corso. La finalità è quella di garantire la massima trasparenza e informazione ai cittadini su ciò che fa la pubblica amministrazione e quali sono le attività e il lavoro programmato. L'art.10 del decreto legislativo n.150/2009 non è di diretta applicazione nell'ordinamento regionale. Tuttavia, la Regione Umbria da tempo, nel quadro della sua autonomia normativa ed in particolare con le norme della legge regionale di "Disciplina generale della programmazione, del bilancio, dell'ordinamento contabile e dei controlli interni della Regione dell'Umbria" (L.R. n. 13/2000), segue i principi di trasparenza e di accountability avvalendosi dei seguenti strumenti:</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il DAP è il fondamentale atto di indirizzo politico-amministrativo della Regione e costituisce lo strumento di raccordo tra Programmazione regionale e Programmazione finanziaria e di bilancio. Attraverso il DAP la Regione stabilisce i contenuti della politica socio-economica del territorio e delinea gli interventi di finanza regionale per il triennio di riferimento.</p> <p>La legge finanziaria, il bilancio pluriennale e il bilancio annuale, sono predisposti mediante un procedimento integrato che collega le scelte programmatiche della Regione con le decisioni di entrata e spesa in modo da assicurare nell'orizzonte pluriennale e annuale, i mezzi necessari all'attuazione delle azioni previste negli atti della programmazione regionale.</p> <p>Gli obiettivi dei Direttori regionali ai sensi dell'art. 12, lettera b) del Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale (adottato con Deliberazione della Giunta regionale n. 108 del 25 gennaio 2006 e successive modifiche). Con riferimento al processo di definizione degli obiettivi da assegnare ai Direttori regionali, l'art. 12 lettera b) del Regolamento di cui sopra afferma che è competenza della Giunta regionale "l'individuazione e l'assegnazione degli obiettivi delle Direzioni". L'art. 17 (comma 1) dello stesso Regolamento afferma che la Giunta regionale ai sensi dell'art. 50 della L.R. 13/2000 assegna a ciascuna Direzione, previa negoziazione, obiettivi di gestione, priorità, piani e programmi da realizzare con le risorse individuate, in particolare, nel bilancio di direzione. In particolare la Giunta Regionale definisce:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gli obiettivi, con indicazione di quelli particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione e le relative risorse; 2. le direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, con indicazione di quelle di rilevante interesse in relazione al sistema dei controlli interni. <p>Umbria 2015: una nuova Alleanza per lo sviluppo</p> <p>È lo strumento che la Regione utilizza per mobilitare le forze migliori dell'Umbria attorno alle scelte, gli obiettivi, le strategie da mettere in campo per disegnare l'Umbria di domani. Per questo, accanto alle parti sociali e ai soggetti del partenariato economico-sociale, l'Alleanza per lo sviluppo si apre ai cittadini, alle imprese e al ricco e variegato mondo del volontariato, dell'associazionismo, della cultura, della scuola. In una parola a tutti quelli che hanno qualcosa da dire e che - con le proprie idee - vogliono essere parte attiva delle scelte per il futuro per fare in modo che, sempre più, l'Umbria che sarà somigli all'Umbria che vogliamo.</p>

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>La Giunta regionale, con Deliberazione n. 485 del 12 maggio 2014, ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, uno degli strumenti previsti per garantire l'accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni su ogni aspetto dell'organizzazione e sull'attività delle pubbliche amministrazioni.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>con nota n. 159475 del 2/12/2014, la dirigente Responsabile della Trasparenza, dr.ssa Stefania Cardinali, ha attestato che "sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione cui all'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e che la Giunta Regionale ha adottato con atto n. 485 del 12/5/2014, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014/2016. Relativamente all'art. 14, gli obblighi sono stati assunti secondo le modalità riportate nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance".</p> <p>La validazione - ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 - della Relazione sulla Performance è in corso di acquisizione.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.1 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Contrattazione decentrata integrativa per il personale delle categorie professionali

Di seguito viene rimessa l'illustrazione dei contenuti dell'articolato con attestazione della compatibilità sulla base dei punti a), b), c), d), e), f), g) della circolare del MEF n. 25 del 19/07/2012.

Nell'ottica della valorizzazione e dello sviluppo del personale, tenuto conto anche delle proposte presentate dalle organizzazioni sindacali e della necessità di perseguire obiettivi di semplificazione dei sistemi vigenti, per quanto concerne lo *sviluppo del sistema di incentivazione del personale e valorizzazione professionale*, è stato dato rilievo ai seguenti elementi:

- Conferma del sistema 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.
- Conferma, per la valutazione della prestazione lavorativa resa dal personale delle categorie professionali, del 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 di fattispecie per le quali sussistano specifiche tutele previste da disposizioni normative e/o contrattuali vigenti. Può essere altresì introdotta la previsione di un requisito di accesso, da definire in relazione al conseguimento di un numero minimo di crediti formativi, derivanti dalla partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatori;

- introduzione dello strumento della produttività a progetto per il personale impegnato in specifiche attività di rilevante interesse organizzativo che nella fase attuale può riguardare prioritariamente i servizi comuni di accoglienza e mobilità allo scopo di migliorarne l'operatività e funzionalità.

Per quanto concerne i *criteri generali di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi* è stata confermata la destinazione delle risorse disponibili per remunerare le politiche di sviluppo delle risorse umane secondo quanto stabilito dall'articolo 17 del CCNL 01.04.1999, le quali comprendono le risorse utili al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'Amministrazione.

Per quanto concerne i *compensi per particolari attività o responsabilità*, sono confermate le indennità maneggio valori, vigilanza, turno e reperibilità negli importi contrattualmente definiti, fermi restando i requisiti normativi necessari al riconoscimento come recentemente ribaditi nella *Disciplina della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro del personale regionale delle categorie* di cui alla DGR n. 1253/2013, mentre sono stati superati i compensi per indennità di disagio nell'importo superiore a € 30 mensili in luogo dei quali viene riconosciuta, in relazione alla presenza di situazioni di rischio che connotano specifiche attività, la correlata indennità dell'importo di € 30 mensili.

Sono confermati i compensi per specifiche responsabilità previsti dall'art.17 comma 2 lettere f) ed i) negli importi definiti nella precedente contrattazione, dando evidenza che spetta alla contrattazione decentrata individuare ulteriori tipologie di attività comportanti responsabilità correlate alle specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare, definendo i criteri di oggettiva responsabilità assunta in via diretta e personale per l'assegnazione dei relativi incarichi ed il connesso valore economico.

La specificità e particolare modalità di svolgimento dell'attività del Servizio *Protezione civile* ha portato alla elaborazione di una specifica disciplina volta a riconoscere al personale ad esso assegnato eventuali riconoscimenti economici riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti. Partendo dal documento tecnico condiviso con le strutture interessate, viene riconosciuta una indennità di reperibilità, una indennità di turno per attivazione h24 sala operativa, una indennità di rischio, i compensi per straordinario per avvisi di criticità e per calamità naturali (in caso di emergenze riconosciute con finanziamento esterno) ed un compenso per specifica responsabilità per il personale con compiti operativi (ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999).

L'Amministrazione regionale ha da sempre regolato le modalità di ripartizione dei *Compensi/incentivi per l'attività professionale interna* previsti dalle norme e dai contratti collettivi da corrispondere al personale in possesso di specifici requisiti ovvero per peculiari figure professionali che svolgono particolari attività, quali i dipendenti regionali Avvocati assegnati all'Avvocatura regionale e quelli inseriti nei gruppi di progetto e RUP per la realizzazione di opere e lavori pubblici.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 206 del 3 marzo 2014, ha dato mandato di avviare il sistema partecipativo per la riforma della regolamentazione adottata dall'Amministrazione regionale ed oggetto di appositi accordi sindacali per le parti relative alla correlazione tra i compensi/incentivi e la retribuzione di risultato/produttività spettante al personale coinvolto.

A tal fine è viene adottato, quale criterio di riduzione della retribuzione di risultato/produttività, quello della proporzionalità in relazione al compenso/incentivo percepito, applicando in ogni caso una franchigia al di sotto della quale non è operata alcuna riduzione ma anche un importo massimo al di sopra del quale non è erogato alcun compenso per retribuzione di risultato/produttività.

Per quanto riguarda i *criteri e requisiti per la progressione economica all'interno della categoria*, atteso che l'istituto 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, si ancora l'attribuzione dei percorsi di progressione economica orizzontale, alla misura delle risorse finanziarie

all'uopo rese disponibili, a modalità selettive e per un numero di percorsi e sulla base di specifici requisiti annualmente definiti che tengano conto dell'arricchimento professionale conseguito dal dipendente, anche in considerazione delle valutazioni delle prestazioni espresse negli anni precedenti.

Nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, l'Amministrazione regionale ha sempre riconosciuto alla *formazione e aggiornamento del personale* un ruolo fondamentale per la valorizzazione e la crescita delle professionalità possedute dal personale ed a tal fine si prevede il conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dalla partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatori, quale requisito di accesso alla valutazione della prestazione.

Per una applicazione sempre più aderente al dettato contrattuale e legislativo vengono inoltre disciplinati taluni *istituti concernenti il trattamento economico accessorio*, attesa anche l'esperienza ad oggi maturata all'interno dell'Amministrazione regionale.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario viene individuato un budget di direzione assegnato annualmente in considerazione delle risorse del fondo per lo straordinario di cui all'art.14 CCNL 01.04.1999, quale strumento di gestione del relativo fondo attesi i presupposti contrattualmente definiti.

Per lo svolgimento di attività/incarichi che si aggiungono a quelle ordinariamente assegnati al personale regionale, vengono regolamentati gli aspetti connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti pubblici con le risorse decentrate del personale al fine di valutare l'opportunità di corrispondere loro una parte del compenso previsto proponendo al contempo che le ulteriori risorse confluiscono nel fondo delle risorse decentrate, mentre, in caso di assenza o impedimento del titolare di Sezione, l'esercizio delle funzioni vicarie viene di norma attribuito ad altro responsabile di posizione organizzativa ed in via eccezionale e sulla base di specifica motivazione, a dipendente di categoria D non titolare di posizione organizzativa. Tale svolgimento delle funzioni vicarie dà luogo al riconoscimento di un proporzionale trattamento retributivo aggiuntivo per retribuzione di risultato fino al limite previsto dall'articolo 10 del CCNL 31.03.1999 ovvero al trattamento economico connesso alla "specifica responsabilità" ex art. 17, comma 2, lett f) del CCNL 01.04.1999.

In materia di *qualità delle relazioni, benessere organizzativo e pari opportunità* si pongono in evidenza i percorsi già avviati dall'Amministrazione regionale ed espressi nella DGR n.1253/2013, in particolare delle disposizioni di cui all'articolo 8 sul telelavoro, e nella DGR n. 681/2014 concernente il Piano delle azioni positive 2014/2016 e si richiamano i principali specifici obiettivi in esso contenuti per una opportuna condivisione con le organizzazioni sindacali in occasione della contrattazione decentrata.

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 CCDI 2015, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.

Perugia, 3 dicembre 2014

Il Dirigente del Servizio
Organizzazione e gestione del personale
Ing. Stefano Guerrini

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO E PREINTESA SUL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2015, SOTTOSCRIZIONE DEL 03.12.2014.

Relazione tecnico-finanziaria

1. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2015

Tenuto conto di quanto indicato dalla Giunta regionale con deliberazione n.1509 del 24.11.2014 recante ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali: revisione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi, risorse decentrate e contrattazione anno 2014, risorse decentrate anno 2015", l'Amministrazione regionale ha definito con le Rappresentanze sindacali il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2015 con l'obiettivo, attesa la nuova organizzazione regionale e le rinnovate esigenze di semplificazione ed efficienza dell'azione amministrativa, di rivalutare la disciplina degli istituti connessi al trattamento economico accessorio, dando rilievo alla valorizzazione del sistema di incentivazione e sviluppo del personale ed al fine di garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi alla contrattazione decentrata integrativa.

1.1 Compatibilità economico-finanziaria

Il Contratto collettivo decentrato integrativo delle categorie professionali per l'anno 2015 disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa nel pieno rispetto dei vincoli economici dati dai vigenti contratti collettivi nazionali e dalle vigenti norme di legge, con particolare riferimento agli importi remuneranti specifiche attività e situazioni lavorative ed anche agli aspetti inerenti la gestione del trattamento economico accessorio del personale delle categorie professionali.

Per quanto sopra, viste le risorse finanziarie disponibili di cui si dà successivamente conto e tenuto conto dell'attuale organizzazione regionale, si attesta la compatibilità economico-finanziaria di quanto disposto dal Contratto collettivo decentrato integrativo delle categorie professionali per l'anno 2015.

2. Costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015

La costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 è stata effettuata con determinazione dirigenziale n.9845 del 28.11.2014 atteso quanto indicato dalla Giunta regionale con la citata deliberazione n.1509/2014 e sulla base delle disposizioni contrattuali e normative vigenti di seguito riportate.

L'ammontare complessivo del fondo per l'anno 2015 è di € 8.437.326,00.

2.1 Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate di cui all'art.31 comma 2 CCNL 22.01.2004 ammontano ad € 6.739.981,00.

2.2 Incrementi aventi carattere di certezza e stabilità quantificati in sede di CCNL

Gli incrementi del Fondo esplicitamente quantificati in sede di CCNL aventi carattere di certezza e stabilità sono:

- € 235.464,00 CCNL 22.1.2004, art.32 comma 1 (0,62% MS 2001);
- € 189.890,00 CCNL 22.1.2004, art.32 comma 2 (0,50% MS 2001);
- € 75.956,00 CCNL 22.1.2004, art.32 comma 7 (0,20% MS 2001) (quota per Alte Professionalità);
- € 151.937,00 CCNL 09.05.2006, art.4 comma 5 (0,50% MS 2003);
- € 214.794,00 CCNL 11.04.2008, art.8 comma 6 (0,60% MS 2005).

Gli importi del monte salari, esclusa la quota per dirigenza, sono i seguenti:

- MS 1997= € 28.614.417,00;
- MS 2001= € 37.978.000,00;
- MS 2003= € 30.387.390,00;
- MS 2005= € 35.799.016,00.

2.3 Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Gli altri incrementi con carattere di certezza e stabilità sono, come individuati dalle norme contrattuali, i seguenti:

- € 79.896,00 CCNL 05.10.2011, art.4 comma 2.

Tali risorse rappresentano gli importi della RIA del personale cessato negli anni precedenti. Per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 tale importo non è stato incrementato, in ottemperanza a quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n.1391 del 21.11.2011 con la quale sono state definite le modalità applicative delle disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art.9 del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010 atteso quanto indicato dalla circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011.

- € 92.239,00 CCNL 01.04.1999, art.15 comma 5.

Atteso l'incremento della dotazione organica disposta con DGR n.902 del 23.07.2012 per n.14 posizioni corrispondenti al numero delle unità di personale trasferite nei ruoli regionali dall'Agenzia di promozione turistica dell'Umbria soppressa con LR n.10/2012, tale importo è stato determinato moltiplicando il numero dei nuovi assunti (n.14) per il valore medio pro-capite annuale delle risorse decentrate stabili disponibili per il personale correlato alla dotazione organica previgente l'incremento (€ 6.588,50), come indicato nel parere ARAN RAL077.

2.4 Risorse variabili

Le risorse aventi carattere di variabilità sono annualmente oggetto di valutazione della Giunta regionale. Per l'anno 2015, con la citata deliberazione n.1509/2014, la Giunta regionale ha rinviato a successive determinazioni per l'individuazione dell'ammontare delle risorse variabili disponibili per la medesima annualità.

La quantificazione sottoposta a certificazione tiene comunque conto delle risorse variabili ~~che hanno carattere di continuità nei correlati stanziamenti di bilancio quali le somme~~ derivanti dalla riduzione stabile del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza operata ai sensi della legge regionale n.8/2013, art.9, nell'importo determinato per l'anno 2014 di € 521.547,00.

2.5 Decurtazioni del Fondo

Il fondo è stato ridotto per gli importi relativi agli elementi retributivi accessori del personale cessato negli anni 2011,2012 e 2013, secondo i criteri disposti dalla citata deliberazione n.1391/2011 e nell'importo di € 301.485,00 nelle more delle ulteriori determinazioni da assumersi con riferimento al personale cessato nell'anno 2014.

2.6 Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse stabili sottoposte a certificazione: € 7.915.779,00
- b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € 521.547,00
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione: € 8.437.326,00.

3. Destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015

La destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015; in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, è stata formalmente concordata con le Rappresentanze sindacali in sede di preintesa dell'accordo integrativo per l'anno 2015 sottoscritta in data 03.12.2014 ed allegata al contratto decentrato integrativo per l'anno 2015 (allegato 1).

Con la preintesa in parola (art.1) le Parti hanno condiviso di ripartire alle politiche di sviluppo del personale regionale una quota destinata a remunerare istituti stabili pari al 93% delle risorse ed una quota destinata a remunerare istituti variabili, pari al 7% delle risorse del Fondo, nelle more della successiva definizione delle risorse variabili.

3.1 Destinazioni non regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2015 (preintesa)

Le risorse del Fondo che hanno natura obbligatoria e non sono state oggetto di negoziazione ammontano al 89% delle risorse complessive e remunerano istituti già negoziati ovvero perfezionati. Si fa riferimento alle risorse per progressioni economiche orizzontali in godimento e quota accantonata, per retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, per indennità di comparto, per indennità ex art.37 CCNL 06.07.1995 e per Alte

professionalità il cui importo previsto è destinato ad economia di esercizio qualora non istituite.

3.2 Destinazioni regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2015 (preintesa)

Le risorse del Fondo che sono state oggetto di negoziazione ammontano al 11% delle risorse complessive del fondo e rappresentano le risorse che le parti hanno scelto di destinare per remunerare le attività oggetto di indennità di disagio, turno, reperibilità, vigilanza e ~~maneggio valori, nonché i compensi per specifiche responsabilità e produttività a progetto~~ previsti dal contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2015.

La preintesa all'art.2 stabilisce altresì di rinviare a successive determinazioni per la destinazione delle ulteriori risorse variabili successivamente individuate dalla Giunta regionale, che saranno finalizzate ai compensi per produttività collettiva secondo quanto disposto dall'art.37 CCNL 22.01.2004 da erogarsi a seguito del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

3.3 Sintesi della destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 sottoposto a certificazione.

- a) Destinazioni non regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2015 € 7.486.747,00;
- b) Destinazioni regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2015 € 950.579,00;
- c) Totale destinazione del Fondo sottoposto a certificazione € 8.437.326,00.

4. Schema generale riassuntivo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

4.1 Schema generale

- Costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2014 € 9.447.538,00
- Destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2014 € 9.447.538,00
- Costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 € 8.437.326,00
- Destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 € 8.437.326,00

Atteso il rinvio a successive determinazioni per la definizione delle ulteriori risorse variabili disponibili, si ritiene di rinviare a tale sede la verifica del rispetto dell'art.9 comma 2/bis del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010 (divieto di superamento, per gli anni 2011-2014, dell'ammontare complessivo dei fondi di contrattazione rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010 ridotto altresì in misura proporzionale alle cessazioni di personale).

5. Compatibilità economico-finanziaria e copertura degli oneri del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015

5.1 Compatibilità economico-finanziaria

Le risorse finanziarie del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 aventi carattere di certezza e stabilità saranno imputate al Bilancio di previsione annuale per l'esercizio finanziario 2015 al capitolo di spesa n.282 in complessivi € 9.000.000,00; tali risorse finanziano pertanto la spesa correlata alle voci di destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 che sono state oggetto di preintesa in data 03.12.2014.

~~La presente relazione tecnico-finanziaria riguardante la stipula del Contratto Collettivo~~
Decentrato Integrativo per l'anno 2015, la costituzione, destinazione e finanziamento del Fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali per l'anno 2015, come oggetto di preintesa sottoscritta in data 03.12.2014 con le Rappresentanze sindacali, è trasmessa per gli adempimenti di competenza.

Perugia, 03.12.2014

Il Dirigente
Servizio Amministrazione
del personale
Adele Lanfoglio

