

REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
DELL'ACCORDO RELATIVO AL

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
2019-2021**

Il giorno **25 ottobre 2019**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 - Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott. Lucio Caporizzi, Direttore della Direzione regionale *Risorse umane, finanziarie e strumentali. Affari generali e Riforme, Turismo e Agenda digitale* e dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio *Organizzazione, gestione ed 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;

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 (CCNL);

richiamati il D.lgs n.165/2001 e s.m.e i. e il D.lgs n.150/2009 e s.m.e i.;

premesso che in data 23 settembre 2019 con la sottoscrizione della preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo personale delle categorie professionali 2019-2021 (comprensivo della preintesa sui Criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate personale delle categorie professionali per l'anno 2019 – Allegato 1) si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;

viste la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria, trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Umbria con nota prot. n. 180256 del 30.09.2019, che corredano la preintesa;

vista la relativa certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Umbria con verbale n. 39 del 17.10.2019 ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001 e della LR n. 13/2000 come modificata con LR n. 24 del 19/12/2012 (acquisita al protocollo regionale n. 0193522 del 18.10.2019);

preso atto che la Giunta regionale, viste la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e la relativa certificazione rilasciata ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001, con Deliberazione n. 1161 del 21 ottobre 2019 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 INTEGRATIVO PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI 2019-2021 (ivi compreso l'accordo sui Criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate personale delle categorie professionali per l'anno 2019 – Allegato 1), che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 23.09.2019, in calce allegata.

Perugia, 25 ottobre 2019
Per la Regione Umbria
il Presidente della
delegazione trattante
di parte pubblica
 (Lucio Caporizzi),

Per la R.S.U.

Il Dirigente
 (Stefano Guerrini)

Nome e Cognome	Firma
JACKY MARIVCCI	
BIRKIVIVA MARCO	
SONIA GIOIANI	
MARCO JOSI BURNIPUP	
	//

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
CGIL FP	SILVIA PANSINI	
UIL FPL	JACKY MARIVCCI	
CISL FP	MASSIMILIANO SPENAZZI	



REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
2019-2021**

Il giorno **23 settembre 2019**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 - Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott. Lucio Caporizzi, Direttore della Direzione regionale *Risorse umane, finanziarie e strumentali. Affari generali e Riforme, Turismo e Agenda digitale* e dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio *Organizzazione, gestione ed 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;

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 (CCNL);

richiamati il D.lgs n.165/2001 e s.m.e i. e il D.lgs n.150/2009 e s.m.e i.;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n.678 del 17.05.2019 avente ad oggetto *"Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione del Fondo delle risorse – anno 2019 e per il contratto integrativo del comparto – triennio 2019-2021"*;

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per gli equilibri di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

confermata la volontà di proseguire nella individuazione di azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dipendenti regionali, cercando al contempo di rafforzarne le politiche di sostegno e di sviluppo;

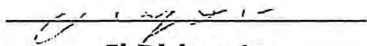
vista la determinazione dirigenziale n. 6120 del 21/06/2019 con la quale è stato costituito il "Fondo risorse decentrate" del personale delle categorie professionali per l'anno 2019, in relazione al mandato di cui alla sopra citata DGR n. 678/2019

LE PARTI


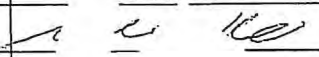




sottoscrivono la seguente preintesa concernente il CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI 2019-2021, che si riporta in allegato.

Perugia, 23 settembre 2019



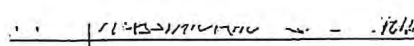
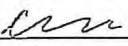
Per la Regione Umbria
Il Direttore
(Luca ...zzi)

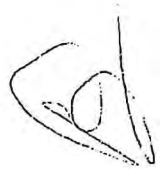

Dirigente
(S. ...rini)

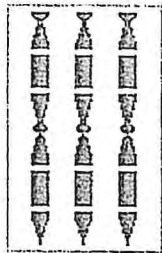
Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
	
	
 ORCO	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
K	Ni	
L	CC	
C		





REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019-2021
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

[Handwritten signatures and initials]

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Durata e validità

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 4 - Repertorio accordi sindacali

Articolo 5 - Organismo paritetico per l'innovazione

Articolo 6 - Servizi pubblici essenziali

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Articolo 7 - Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Articolo 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

Articolo 9 - Compensi connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico e Fondo per la contrattazione decentrata

Articolo 10 - Differenziazione del premio individuale

Articolo 11 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Articolo 12 - Indennità condizioni di lavoro

Articolo 13 - Indennità per specifiche responsabilità

Articolo 14 - Banca delle ore

Articolo 15 - Lavoro straordinario – limite massimo individuale annuo

Articolo 16 - Indennità di reperibilità

Articolo 17 - Turnazioni

Articolo 18 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Articolo 19 - Correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/premio correlato alla performance

Articolo 20 - Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative

Articolo 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

TITOLO IV - CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 22 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 23 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Articolo 24 - Orario multiperiodale

Articolo 25 - Orario di lavoro e media settimanale

Articolo 26 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Articolo 27 - Welfare integrativo

TITOLO V - NORME FINALI

Articolo 28 - Interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo

Articolo 29 - Norma di rinvio

Articolo 1
Ambito di applicazione

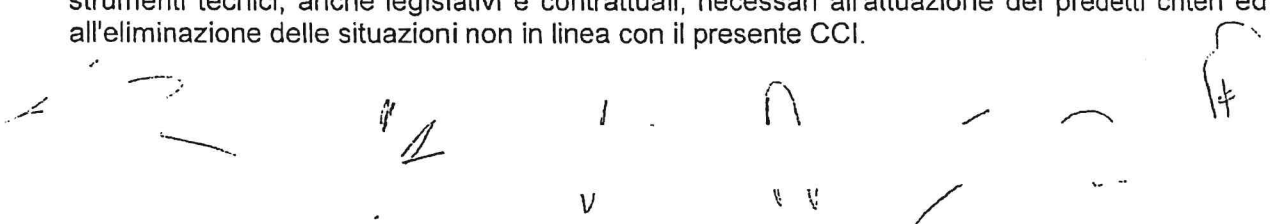
1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) riguarda tutto il personale regionale appartenente alle categorie professionali dipendente dalla Giunta regionale cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali.
2. Il presente CCI si applica, altresì, al personale delle categorie professionali in servizio in posizione di comando presso le strutture della Giunta regionale, ancorché proveniente da altri comparti di contrattazione, per gli aspetti funzionali connessi alla prestazione lavorativa.

Articolo 2
Durata e validità

1. Il presente CCI ha durata triennale (1.01.2019/31.12.2021) e si riferisce alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.
2. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta in relazione ad istituti oggetto di specifica disciplina.
3. Le disposizioni mantengono la propria efficacia fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.

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 CCI.



Articolo 4
Repertorio accordi sindacali

1. E' 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 della Giunta Regionale Umbra.
2. La gestione del repertorio è a cura della struttura della Giunta Regionale competente in materia di relazioni sindacali.

Articolo 5
Organismo paritetico per l'innovazione

1. La costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione consente di attivare stabilmente tra le parti relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Si rinvia a specifica disciplina la regolamentazione del suo funzionamento nonché il recepimento delle competenze ad esso attribuite dall'articolo 6 del CCNL 21.05.2018.

Articolo 6
Servizi pubblici essenziali

1. I servizi essenziali da assicurare in caso di sciopero, ai sensi della legge n. 146/199, modificata dal D.L. 20 settembre 2015, n. 146 convertito dalla legge 12 novembre 2015, n. 182, così come individuati nell'ambito dell'Accordo collettivo nazionale stipulato in data 19 settembre 2002 ed integrato dall'Accordo collettivo nazionale dell'8 marzo 2016, sono i seguenti:
 - servizi di igiene, sanità ed attività assistenziali;
 - servizi culturali: assicurando solo l'ordinaria tutela e vigilanza e la pubblica fruizione 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 D:Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
2. Le parti s'impegnano a determinare nel più breve tempo possibile il contingente di personale esonerato dallo sciopero, nell'ambito dei servizi essenziali stabiliti dalla normativa vigente e sui criteri e sulle modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello della singola struttura regionale o sede di lavoro, individuando le categorie, i profili professionali e le mansioni svolte dai dipendenti in relazione alle attività ritenute indispensabili per garantire la continuità delle prestazioni essenziali.
3. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 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 il sito istituzionale dell'Ente in modo da informare gli utenti.

Articolo 7

Criteria di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'articolo 67 CCNL detta le modalità di costituzione del Fondo risorse decentrate, le cui risorse sono annualmente determinate dall'Amministrazione. Il Fondo è composto dalle risorse stabili (articolo 67, comma 1 e 2 CCNL) e dalle risorse variabili (articolo 67 e seguenti CCNL).
2. Le risorse stabili del Fondo sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'articolo 68, comma 1 CCNL che sono:
 - i differenziali di progressione economica del personale beneficiario delle stesse;
 - l'indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL 22.1.2004;
 - l'indennità al personale dell'ex VIII qualifica funzionale di cui all'articolo 37, comma 4 CCNL 6.7.1995.
3. Le parti danno atto che le risorse di cui al comma 2 non comprendono il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'Amministrazione.
4. Tutte le restanti risorse del Fondo sono rese annualmente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa, comprese le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 22 del D.Lgs n.75/2017, nonché le eventuali risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti.
5. Le parti danno atto che, ai sensi dell'articolo 68 comma 2 del CCNL, sono annualmente individuate, relativamente alla performance, le risorse/premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale con le modalità previste nel vigente SMVP.
6. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili di cui al comma 4, che sono destinate a remunerare gli istituti di cui all'articolo 68, comma 2 CCNL, fermo restando che nuove progressioni economiche devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili.
7. Per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative si rinvia alla specifica negoziazione integrativa annuale. Per l'anno 2019 il relativo accordo è allegato al presente CCI (Allegato n.1).

Articolo 8

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti danno atto che, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato con DGR n. 57/2019, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance sono composti dalla performance organizzativa e dalla performance individuale.
 - a) La performance organizzativa è composta:
 - Obiettivi operativi di Ente;
 - Obiettivi trasversali comuni a tutti.
 - b) La performance individuale è composta dall'area dei risultati e dall'area dei comportamenti.
2. Nell'ambito delle disponibilità del Fondo delle risorse decentrate la quota destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance, detta "imponibile", è definita e differenziata per categorie professionali D alto, D Basso, C, B alto, B basso e A, come di seguito rappresentata:

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the number '4' and various scribbles.

Categoria	Coefficiente
D alto	1,75
D basso	1,70
C	1,65
B alto (*)	1,15 (1,25)
B basso (*)	1,10 (1,20)
A	1

* tra parentesi il coefficiente riferito alla fascia B (EDP, amministrativi ed economici)

3. Le parti danno atto che, come definito nel vigente SMVP:
 - a) la ripartizione della quota di retribuzione per le categorie professionali, non titolari di posizione organizzativa, è distinta tra performance organizzativa, direttamente collegata a quella del proprio dirigente/direttore, e performance individuale. Il punteggio finale della performance individuale è dato dalla somma del risultato ottenuto nella propria scheda obiettivo B1 "area dei risultati" e nella propria scheda obiettivo B2 "area dei comportamenti";
 - b) una volta definito l'imponibile ai sensi del comma 2, ai fini del calcolo della retribuzione da erogare, relativa ad entrambe le performance (organizzativa e individuale), il punteggio conseguito in sede di valutazione viene associato alle fasce previste nella Tabella di conversione della premialità definita nel SVMP per il comparto (cA, cB, cC, cD, cE, cF e cG). Ad ogni fascia corrisponde la percentuale da utilizzare per il calcolo della quota finale di performance.

4. Gli importi eventualmente non distribuiti, relativamente alla performance organizzativa e alla performance individuale sono corrisposti al personale del comparto che risulta collocato nelle prime due fasce (cA e cB) della Tabella di conversione di premialità, con riferimento alle singole categorie professionali, nella misura massima del 110% della prima fascia e successivamente del 100% della seconda fascia.

5. Con riferimento ai criteri di accesso e distribuzione della retribuzione accessoria, dando atto di quanto previsto nel SVMP, le parti stabiliscono inoltre che:
 - per la definizione del requisito necessario ai fini dell'accesso alla valutazione "*minimo 61 giorni di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento*" viene utilmente considerata ogni giornata lavorativa in presenza di orario di lavoro effettivamente prestato pari o superiore al 50% più un minuto, calcolato rispetto al debito orario giornaliero individuale; a tal fine tutti i permessi orari retribuiti concorrono alla copertura del debito orario giornaliero;
 - ai fini della distribuzione del premio correlato alla performance, e, quindi, per identificare il periodo effettivamente lavorato nell'anno di riferimento:
 - a) tutti i permessi orari non sono valutabili, ad eccezione di quelli riconducibili ai riposi giornalieri poiché le relative assenze considerate ore lavorate a tutti gli effetti ai sensi di quanto previsto dagli articoli 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001;
 - b) il calcolo del periodo lavorato è effettuato in relazione alle ore effettivamente lavorate rispetto al debito orario teorico annuo.

6. Il rispetto delle disposizioni contenute nel sistema è condizione necessaria per l'erogazione del trattamento economico accessorio e rileva ai fini delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale e di quant'altro previsto dalla normativa vigente in materia.

7. Le percentuali che definiscono il peso sia della performance organizzativa che individuale possono variare di anno in anno a seconda delle scelte politiche e strategiche che si intendono attuare con delibera di Giunta regionale, previa contrattazione con le Organizzazioni sindacali.

8. Il SMVP è adottato e aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'OIV.

7

5

11

1

1

5

9. La Regione Umbria adotterà modalità e strumenti di comunicazione organizzativa che garantiscano, tra l'altro, la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
10. Per l'anno 2019, la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance è distribuita sulla base di quanto previsto nel vigente SMVP.

Articolo 9

Compensi connessi al regime di onnicomprensività 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/soggetti/organismi, 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 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 e integrano le risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione accessoria (premio correlato alla performance/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/premio correlato alla performance, una parte del compenso previsto per un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi. Gli importi eccedenti sono destinati all'alimentazione del Fondo per il trattamento economico accessorio.

Articolo 10

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che abbiano ottenuto nella performance individuale (schede obiettivo B1 e B2) un punteggio di premialità compreso tra 90 e 100, prima dell'applicazione della conversione di premialità secondo la Tabella richiamata nell'articolo 8, comma 3, lett. b), è attribuita una maggiorazione del 30%, destinata al 25% del personale di ciascuna categoria professionale.
2. In caso di parità di punteggio, calcolato fino alla terza cifra decimale, la quota del 25% viene estesa fino alla misura massima del 30%.
3. Nel caso in cui all'interno di una determinata categoria nessun dipendente abbia ottenuto nella performance individuale un punteggio di premialità compreso tra 90 e 100, la quota destinata a quella categoria viene erogata al personale della categoria stessa secondo i criteri individuati dal vigente SMVP.
4. A seguito della revisione annuale del SMVP, le parti si riservano di valutare gli effetti derivanti dall'applicazione delle presenti disposizioni e di rivalutare la percentuale del personale che accede alla maggiorazione del premio individuale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a question mark in the center, and several other initials and marks on the right.

Articolo 11

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, a tal fine, anche dell'esperienza e dell'accrescimento professionale anche a seguito di percorsi formativi maturati negli ambiti professionali di riferimento.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno trentasei mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene negoziata con specifico accordo la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative, salvo diverso accordo tra le parti.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 16 del CCNL 21.05.2018, sono stabiliti i seguenti requisiti di accesso ai percorsi di progressione economica orizzontale nelle diverse categorie professionali:
 - a) essere personale di ruolo a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;
 - b) aver conseguito la valutazione della performance individuale con un valore "indice di prestazione" compreso nella fascia 100 - 85 ("Eccellente", "Ottimo" o "Buono" in base al precedente sistema di valutazione) nel triennio precedente o, comunque, in caso di assenze prolungate dal servizio, negli ultimi tre anni utili ai fini del periodo di osservazione previsto per l'accesso alla valutazione;
 - c) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi alla data di attribuzione dei percorsi.
6. Con riferimento ai percorsi messi a concorso nelle diverse categorie sono inoltre definiti i seguenti criteri per la formazione della graduatoria dei vincitori:

1. collocazione nella fascia di giudizio nel triennio di riferimento (tra parentesi il riferimento al precedente sistema di valutazione):

<i>Valore indice di prestazione</i>	<i>Valore per ciascun anno</i>
100 - 95 ("eccellente")	5
94,999 - 90 ("ottimo")	3
89,999 - 85 ("buono")	1

2. valutazione dell'arricchimento/accrescimento professionale nel triennio di riferimento:

<i>Punteggio</i>	<i>Valore nel triennio</i>
3	elevato
2	buono
1	sufficiente

3. maggiore anzianità maturata nella P.A. nella posizione economica di appartenenza: punti 0,36/anno, calcolabili anche in frazione di anno (mese – per le frazioni di mese viene attribuito il punteggio dal 16° giorno).

4. A parità di punteggio saranno valutate le seguenti condizioni, elencate in ordine di priorità:
- a) maggiore anzianità nella categoria di appartenenza, maturata nella P.A.;
 - b) maggiore età anagrafica.

Articolo 12 **Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis CCNL è destinata a remunerare lo svolgimento da parte dei dipendenti di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed il suo ammontare è determinato sulla base dell'effettiva incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente, tenuto conto altresì delle specifiche caratteristiche dell'Amministrazione.
3. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta nei seguenti valori giornalieri:
 - a) € 3 per attività svolte nei servizi di front office previamente individuati dall'Amministrazione e prestate a diretto contatto con l'utenza per un periodo superiore a 2 ore giornaliere;
 - b) € 3 per attività implicanti il maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti;
 - c) € 4 per attività svolte costantemente in cicli lavorativi che richiedono impegno continuativo ed attenzione puntuale nel rispetto di termini e/o scadenze;
 - d) € 5 per attività svolte con modalità che espongono la salute e l'integrità del dipendente ai fattori di rischio definiti dai vigenti DVR aziendali;
 - e) € 8 per prestazioni fortemente cadenzate dalle attività relazionali esterne svolte, anche in sedi di lavoro diverse da quella di assegnazione, a diretto e continuativo contatto con l'utenza e riferite a funzioni di accoglienza in modalità front e back office;
 - f) € 10 per prestazioni svolte con modalità che, in via continuativa, incidono sulla salute e integrità del dipendente, prestate in orari di lavoro discontinui, non programmabili e in sedi di lavoro diverse, implicanti il maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti.
4. Il Servizio competente in materia di personale, previa verifica della conformità e della congruenza della proposta acquisita dal dirigente responsabile per attività, nel rispetto delle fattispecie di cui al presente articolo, inserisce i nominativi dei dipendenti individuati in appositi elenchi, tenuto conto della prevalenza delle attività svolte, per la successiva corresponsione dell'indennità.
5. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta mensilmente nel limite delle risorse definite annualmente dalla contrattazione decentrata integrativa.

Articolo 13 **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai dipendenti delle categorie B, C e D non titolari di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità ex articolo 70-quinques CCNL.
2. Il compenso di tale indennità è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che svolgono effettive funzioni che implicano l'assunzione diretta di responsabilità di procedimenti o attività complesse e/o di coordinamento di attività o personale, rappresentate dai Direttori che individuano le unità di personale e le tipologie riferite all'elenco di cui al successivo comma 6, in base alle richieste debitamente motivate dai Dirigenti nell'ambito dei settori di rispettiva

competenza.

3. Al personale di categoria B o C l'indennità è corrisposta per remunerare i procedimenti e/o le attività di cui al comma precedente, caratterizzate da alta specializzazione, continuo aggiornamento e raccordo con il responsabile della struttura di appartenenza e gli uffici regionali coinvolti, sulla base delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
4. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni già indicati nell'allegato A del CCNL 31.03.1999 che ha identificato la declaratoria delle singole categorie professionali
5. La quota del Fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'Ente. Tali risorse sono preventivamente quantificate ed individuate nel Fondo del salario accessorio ed erogate in base alla procedura di cui al precedente comma 2 e nel limite della disponibilità annua contrattata.
6. Le indennità per specifiche responsabilità sono individuate sulla base di quanto di seguito riportato:
 - a) le specifiche responsabilità affidate ai dipendenti addetti ai servizi di protezione civile nell'importo di € 350,00 annui;
 - b) i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici nell'importo di € 350,00 annui;
 - c) i compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico nell'importo di € 350,00 annui;
 - d) i compiti di responsabilità affidati ai dipendenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. nell'importo di € 400,00 annui;
 - e) i compiti di responsabilità affidati ai consegnatari dei beni mobili nell'importo di € 600,00 annui;
 - f) i compiti di responsabilità affidati agli amministratori di sistema nell'importo di € 600,00 annui;
 - g) i compiti di responsabilità affidati ai dipendenti del centro stampa regionale nell'importo di € 800,00 annui;
 - h) le specifiche responsabilità, assegnate alle categorie C e D, riguardanti lo svolgimento di attività, compiti e ruoli di elevata complessità, caratterizzati da autonomia, particolare specializzazione ed assunzione di responsabilità, con riferimento alle istruttorie di procedimenti amministrativi articolati, alle attività preliminari e propositive per la redazione di istruttorie che implicano relazioni complesse con interlocutori interni e/o esterni, finalizzate all'adozione di provvedimenti di rilevanza, di realizzazione di piani di attività specifici, di rendicontazione di risorse, nell'importo di € 2.000,00 annui;
 - i) i compiti di responsabilità affidati ai dipendenti di cat. B assegnati al Servizio competente in materia di gestione delle automobili e dei mezzi di trasporto in dotazione della Giunta Regionale e di organizzazione e funzionamento della mobilità, che si occupano della gestione e del funzionamento dell'autoparco regionale, ivi comprese le responsabilità connesse al servizio di custodia e mantenimento in efficienza delle autorimesse e delle vetture di proprietà, della segnalazione al responsabile del Servizio rispetto alla necessità di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, della consegna e la riconsegna delle autovetture a guida libera nonché dell'inventario, del corretto utilizzo e ricambio dei materiali presenti presso le autorimesse, nell'importo di € 1.500,00 annui;
 - j) le specifiche responsabilità, assegnate alle categorie B e C, per lo svolgimento di attività di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi assegnati con riferimento a responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi, di redazione di istruttorie che implicano relazioni con interlocutori interni e/o esterni, ai fini dell'adozione di provvedimenti, di elaborazione di piani di attività specifici, di rendicontazione di risorse, nell'importo di € 900,00 annui;

- k) le specifiche responsabilità, assegnate alle categorie C e D, riguardanti lo svolgimento di attività di sopralluogo comportanti diretta e personale responsabilità, anche assunta attraverso la sottoscrizione di rapporti di verifica e/o controllo, nell'importo di € 800,00 annui.
7. Le specifiche responsabilità sono assegnate con individuazione formale e motivata nei contenuti, con riferimento alla responsabilità diretta del dipendente interessato, annualmente effettuata dal Dirigente competente. Le specifiche responsabilità di cui ai punti h), j) e k) sono attribuite a seguito di specifica individuazione effettuata dal Direttore, su proposta del Dirigente competente. A tal proposito i Dirigenti del Servizio adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento dei compiti che comportino specifiche responsabilità fissandone la decorrenza ed il prodotto delle attività atteso. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'ufficio competente in materia di personale il quale dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di eventuale revoca dell'affidamento.
8. Le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte nel limite delle risorse annualmente definite dalla contrattazione decentrata integrativa. L'erogazione del compenso è effettuata, a consuntivo, previa verifica ed attestazione da parte del Dirigente responsabile in merito all'attività svolta, corredata dalla documentazione prodotta nello svolgimento dell'incarico di specifica responsabilità attribuita.
9. Le indennità per specifiche responsabilità non sono cumulabili, ad eccezione di quella prevista per l'attività dei dipendenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, ferma restando la possibilità di individuare in capo al medesimo dipendente, qualora necessario, diversi compiti e/o attività comportanti assunzione di correlate responsabilità. In tal caso verrà corrisposto il compenso relativo alla specifica responsabilità maggiormente remunerata.
10. Le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte, di norma, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo e nel rispetto di quanto indicato dalla DGR n.768/2009 con riferimento alla decurtazione per i primi dieci giorni di assenza per malattia, tenuto conto della tipologia, durata e articolazione del rapporto di lavoro e dell'assenza dal servizio per periodi superiori ai 30 giorni continuativi.
11. Gli incarichi per specifiche responsabilità scadono al termine dell'anno solare ma possono essere revocati anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
- in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi e/o attività di lavoro; in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato o a seguito di lunga assenza dal servizio che non consente di portare a termine l'incarico assegnato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

Articolo 14 **Banca delle ore**

1. La Banca delle Ore rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti e consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate e remunerate secondo le disposizioni contenute negli articoli 38 e 38/bis del CCNL 14.09.2000.
2. Le parti stabiliscono un limite complessivo annuo individuale di accantonamento pari 60 ore che il dipendente può, a richiesta, fruire entro l'anno successivo a quello di maturazione come permessi compensativi frazionati o della durata dell'intera giornata.

3. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono liquidate con le modalità previste dalla disciplina vigente in materia previo relativo inserimento nella Banca delle Ore.
4. Le parti danno atto che la disciplina concernente le modalità di accantonamento nella banca delle ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, sono contenute 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.

Articolo 15

Lavoro straordinario - limite massimo individuale annuo

1. Il contratto collettivo nazionale vigente dispone un limite massimo individuale annuo per prestazioni di lavoro straordinario pari a 180 ore.
2. In presenza di esigenze eccezionali, debitamente motivate, il limite individuale annuo di cui al comma 1, è elevato a 500 ore esclusivamente per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli Amministratori regionali ed al Presidente della Giunta regionale, in ragione della necessità di garantire la continuità e lo svolgimento delle attività istituzionali.

Articolo 16

Indennità di reperibilità

1. Le parti danno atto che è istituito il servizio di pronta reperibilità ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 21/05/2018 per le aree di pronto intervento e secondo i seguenti piani operativi ad oggi individuati dall'Amministrazione:
 - a) rischio sismico, idrogeologico e idraulico
 - b) piano antincendi boschivi
 - c) piani di controllo in cave e miniere
 - d) apertura straordinaria delle sedi e logistica
 - e) allevamento fauna selvatica
 - f) attivazione della Sala operativa di protezione civile e di tutti i servizi ed attività volti a salvaguardare la pubblica incolumità e l'integrità del territorio
2. Al personale inserito in tali piani operativi e in quelli che saranno eventualmente e successivamente individuati dall'Amministrazione spetta l'indennità di reperibilità nella misura di € 11,00 per 12 ore al giorno e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, fermo restando che deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari. Detto limite può essere superato in presenza di situazioni di emergenza fino ad un massimo di 10 volte, ma per un periodo non superiore a sei mesi continuativi.

Articolo 17

Turnazioni

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 21.5.2018 di cui all'articolo 7, comma 4, lettera l).
2. Laddove intervengano motivate ragioni organizzative e di servizio che richiedano il superamento dell'arco temporale mensile per programmare una equilibrata distribuzione delle turnazioni le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Articolo 18
Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori
per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Le parti confermano per il triennio 2019-2021 la validità degli accordi sottoscritti in data 29 luglio 2015 e 31 dicembre 2018 concernenti rispettivamente i criteri, misura e modalità di ripartizione dei compensi professionali agli Avvocati dell'Avvocatura regionale e degli incentivi economici per il personale che svolge le funzioni tecniche indicate dall'articolo 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i., allegati al presente contratto integrativo (Allegati n. 2 e n. 3).

Articolo 19
Correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna
e la retribuzione di risultato/premio correlato alla performance

1. In relazione all'ammontare da corrispondere per compensi e incentivi per l'attività professionale interna (avvocatura/area tecnica) sulla retribuzione di risultato/performance spettante ai dipendenti regionali interessati sono operate le seguenti riduzioni:

Incentivo professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/performance
Fino a € 3.000,00	Nessuna riduzione
da € 3.001,00 a € 15.000,00	In misura proporzionale all'incentivo*
Oltre € 15.000,00	90%

* (Riduzione = $\text{compenso} \times \text{performance} / 15.001,00$).

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 20
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative

1. Le parti concordano che, fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017, un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative che comporti una riduzione delle risorse del Fondo delle risorse decentrate può essere determinato unicamente a seguito di un intervento delle parti stesse volto a modulare la parte stabile del Fondo.

Articolo 21
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato
dei titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa è corrisposta la retribuzione di risultato in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).
2. Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota non inferiore al 18% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
3. Le parti danno atto che, come definito nel vigente SMVP, la valutazione finale (valore di indice di prestazione), ai fini della retribuzione di risultato, è data dalla somma dei risultati di performance organizzativa e individuale ($\sum A1+A2+B1+B2$) convertita in un punteggio finale

A
L

12

secondo quanto previsto nella rispettiva Tabella di conversione della premialità per il comparto (cA, cB, cC, cD, cE, cF e cG) del SMVP.

4. La retribuzione di risultato nella misura massima del 30% dell'indennità di posizione è attribuita ai titolari di posizione organizzativa collocati nella prima fascia di valutazione, secondo il vigente SMVP. La percentuale del 30% è riproporzionata sulla base della valutazione con i coefficienti indicati nella Tabella di conversione della premialità richiamata al comma 2.
5. L'incarico ad interim può essere conferito per la durata massima di sei mesi eventualmente prorogabile di ulteriori 3 mesi solo in caso di concomitanza con la scadenza generale degli incarichi di posizione organizzativa.
6. In caso di esercizio delle funzioni vicarie protratto per una durata superiore a trenta giorni continuativi, 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 correlata alla posizione organizzativa oggetto di funzioni vicarie, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e rapportato alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie.

Articolo 22

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Per 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 D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., le parti convengono di dare continuità agli accordi fino ad oggi sottoscritti, proseguendo ed intensificando le linee di intervento già avviate in materia di:
 - interventi informativi;
 - corsi di formazione ed aggiornamento per i lavoratori e i loro rappresentanti, da ripetere periodicamente in relazione all'evolversi dei rischi e della normativa, nonché all'individuazione di possibili nuovi fattori di rischio;
 - 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. Potranno essere presi in considerazione ulteriori criteri/misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro che dovessero emergere in sede di aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato.
3. L'Amministrazione, si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite così come indicato dall'articolo 50 del D.lgs. n. 81/08.

Articolo 23

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro flessibile consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà compatibilmente con le esigenze di servizio, favorendo così una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare del dipendente, assicurando la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale dalle ore 9.00 alle ore 13.00 (presenza obbligatoria), garantendo la funzionalità e l'efficienza dei

servizi anche nei confronti dell'utenza, lo svolgimento delle attività istituzionali, i rapporti funzionali con altre uffici ed amministrazioni.

2. La flessibilità è solo antimeridiana ed è consentita, nell'ambito dell'orario di servizio, come segue:
 - in entrata è definita una fascia oraria di flessibilità massima pari ad 1 ora e 30 minuti;
 - in uscita è definita una fascia oraria di flessibilità che parte dalle ore 13.00, ai fini giustificativi dell'assenza e termina alle ore 15.00 esclusivamente ai fini della disciplina del buono pasto.
3. La fascia temporale di flessibilità oraria in entrata o in uscita è prolungata di ulteriori 30 minuti, a richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio, in relazione alle particolari situazioni personali, sociali o familiari rappresentate dai dipendenti e derivanti dal riconoscimento dei seguenti requisiti, così come elencati dall'articolo 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018:
 - beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di cui all'articolo 44 del CCNL 21.05.2018 (tossicodipendenza/alcolismo cronico);
 - si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'orario flessibile in entrata ed in uscita si applica, compatibilmente con i profili orari prescelti, con gli stessi criteri adottati per il personale a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
5. Le disposizioni del presente articolo sono applicabili dall'entrata in vigore dell'adeguamento al CCNL 21/05/2018 della disciplina delle prestazioni lavorative e dell'orario di lavoro del personale regionale delle categorie professionali.

Articolo 24 **Orario multiperiodale**

1. L'orario multiperiodale rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro ordinario che, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, consente di programmare l'attività lavorativa attraverso la predisposizione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali.
2. I periodi che prevedono una maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro non possono superare, di norma rispettivamente, le 13 settimane e devono essere individuati all'inizio di ogni anno.
3. Le parti concordano di elevare il limite di cui al precedente comma 2, fino a 20 settimane in presenza di particolari attività che richiedano una distribuzione più articolata dell'orario di lavoro ed a garanzia della reale efficienza dell'istituto applicato. La specificità delle attività e delle funzioni svolte deve essere debitamente motivata e formalmente rappresentata dal dirigente interessato.

Articolo 25
Orario di lavoro e media settimanale

1. L'articolo 22, comma 2, del CCNL 21.05.2018, nel recepire le norme di legge vigenti, ha ribadito che la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali calcolata con riferimento all'arco temporale di sei mesi.
2. Le parti ritengono che non si riscontrano ragioni per elevare l'arco temporale di riferimento.
3. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera r) del CCNL 21.5.2018, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Articolo 26
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) l'utilizzo puntuale e responsabile dei seguenti strumenti tecnologici: software di performance individuale, posta elettronica, scrivania digitale, software verticali trasversali all'Ente e di tutti i software realizzati allo scopo di digitalizzare specifici procedimenti;
 - c) il superamento delle attuali modalità gestionali e organizzative per adeguarli alle disposizioni normative in materia (D.Lgs. 82/2005 Codice dell'Amministrazione Digitale)
 - d) il rispetto delle disposizioni e dei regolamenti in materia di sicurezza e gestione dei dati.

Articolo 27
Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'articolo 72 del CCNL 21/05/2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del Bilancio regionale; vengono comunque individuate alcune misure di sostegno che potranno trovare copertura nei limiti delle disponibilità che verranno stanziare con riferimento al triennio di vigenza del presente CCID.
2. Per promuovere forme di sostegno al reddito familiare e per migliorare il benessere personale dei dipendenti regionali le parti concordano sull'attivazione delle seguenti iniziative:
 - a) agevolare la mobilità anche incentivando l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico per il tragitto casa-lavoro;
 - b) contribuire alla prevenzione ed alla tutela della salute dei dipendenti regionali e del proprio nucleo familiare attivando polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. In presenza di copertura finanziaria potranno essere valutate altre iniziative di welfare nell'ambito delle previsioni contrattuali di cui all'articolo 72, comma 1, lett. a), b) c) e d) anche su proposta dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

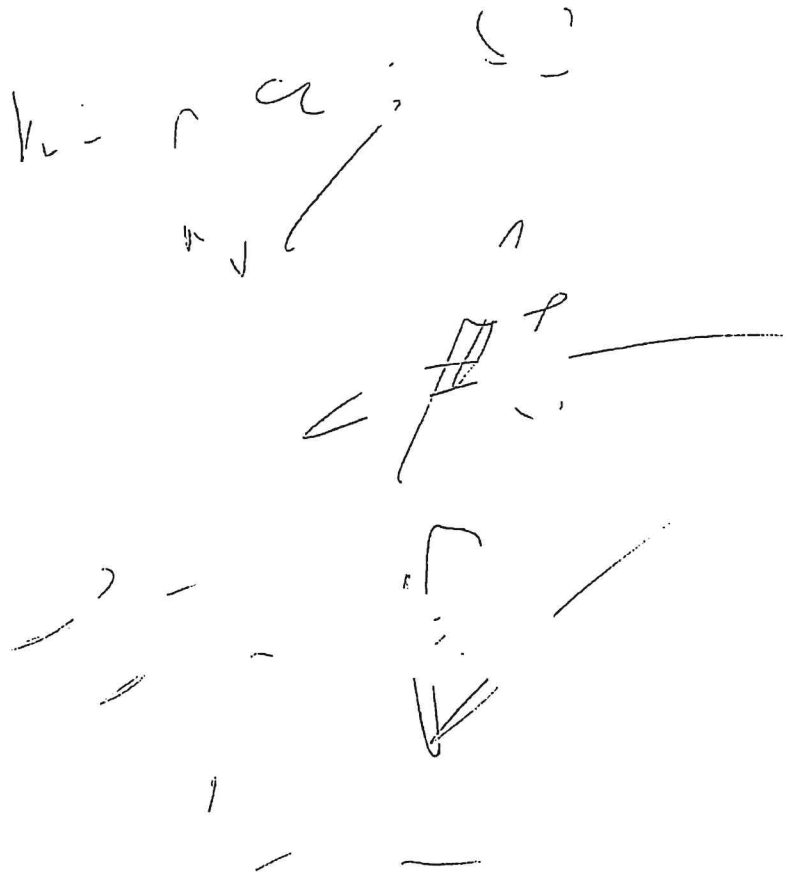
Articolo 28
Interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo

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 15 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 29
Norma di rinvio

1. Per quanto non regolato dal presente Contratto Collettivo Integrativo si rinvia alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

preintesa CID 23.09.2019



Rappresentanza Sindacale Unitaria
Dipendenti della Giunta regionale

Dichiarazioni a verbale CID 2019-2021.

Art. 8

In merito a quanto previsto dall'art. 8 comma 5 del presente CID la RSU ritiene che ai fini dell'accesso e distribuzione della retribuzione accessoria, debbano essere valutati come orario di servizio effettivamente prestato, tutti i permessi che le leggi ed i contratti nazionali riconoscono come permessi retribuiti.

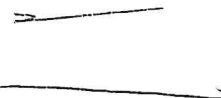
Art. 11

In merito a quanto previsto al comma 2 il periodo minimo necessario per partecipare alla progressione economica orizzontale deve intendersi come maturato nella medesima categoria sia a tempo indeterminato che determinato.

In maniera analoga, relativamente a quanto previsto al punto 3. del comma 6, ai fini della formazione della graduatoria dei vincitori dovranno essere calcolati anche i periodi di lavoro maturati nella medesima categoria sia a tempo indeterminato che determinato.

Il Presidente della RSU

Jacky Mariucci





VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO
RELATIVO AI

**CRITERI PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO
DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

Il giorno **25 ottobre 2019**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni, 61 - Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott. Lucio Caporizzi, Direttore della Direzione regionale *Risorse umane, finanziarie e strumentali. Affari generali e Riforme, Turismo e Agenda digitale* e dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio *Organizzazione, gestione ed amministrazione del personale*

e

le rappresentanze sindacali come in calce riportate

premesso che in data 23 settembre 2019 con la sottoscrizione della preintesa sui Criteri per la destinazione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate personale delle categorie professionali per l'anno 2019, si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;

viste la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria, trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Umbria con nota prot. n. 180256 del 30.09.2019, che corredano la preintesa;

vista la relativa certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Umbria con verbale n. 39 del 17.10.2019 ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001 e della LR n. 13/2000 come modificata con LR n. 24 del 19/12/2012 (acquisita al protocollo regionale n. 0193522 del 18.10.2019);

preso atto che la Giunta regionale, viste la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e la relativa certificazione resa ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001, con Deliberazione n. 1161 del 21 ottobre 2019 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 PERSONALE DELLE CATEGORIE

PROFESSIONALI PER L'ANNO 2019 che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 23 settembre 2019, in calce allegata.

Perugia, 25 ottobre 2019

**Per la Regione Umbria
il Presidente della
delegazione trattante di
parte pubblica**
(Lucio Candrizzi)

Per la R.S.U.

Il Dirigente
(Stefano Guerrini)

Nome e Cognome	Firma
JACKY MARIUCCI	
BRUNO MARIUCCI	
DESA GIOVANNI	
MARCO JOSÉ BURLABUZZA	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
CGIL FP	SILVIA PANDOLINI	
UIL FPL	JACKY MARIUCCI	
CISL FP	MASSIMILIANO SPERANZI	



REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

Allegato n. 1
al CCI sottoscritto il 23-09-2019

PREINTESA

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE
DEL "FONDO RISORSE DECENTRATE"
DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
PER L'ANNO 2019**

Il giorno **23 settembre 2019**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 - Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott. Lucio Caporizzi, Direttore della Direzione regionale *Risorse umane, finanziarie e strumentali. Affari generali e Riforme, Turismo e Agenda digitale* e dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione, gestione ed amministrazione del personale

e

le **rappresentanze sindacali** come in calce riportate

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n.678 del 17.05.2019 avente ad oggetto *"Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione del fondo delle risorse- anno 2019 e per il contratto integrativo del comparto - triennio 2019-2021"*;

vista la determinazione dirigenziale n. 544 del 21/01/2019 con la quale sono state assunte prime determinazioni per la costituzione del "fondo risorse decentrate" del personale delle categorie professionali per l'anno 2019;

vista la determinazione dirigenziale n. 6120 del 21/06/2019 con la quale è stato costituito il "fondo risorse decentrate" del personale delle categorie professionali per l'anno 2019, in relazione al mandato di cui alla sopra citata DGR n. 678/2019 e tenuto conto della preliminare quantificazione di cui alla sopra citata determinazione dirigenziale n. 544/2019, in complessivi € 7.891.445,00 (settemilioniottocentonovantaunomilaquattrocentoquarantacinque/00);

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 (CCNL);

richiamato il Contratto collettivo integrativo del personale delle categorie professionali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 2019;

considerato che a partire dall'anno 2019 viene introdotto il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale che consente l'applicazione di quanto disposto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 in merito alla differenziazione del premio individuale;

vista la determinazione dirigenziale n.8254 del 19.08.2019 con la quale il "fondo risorse decentrate" del personale delle categorie professionali per l'anno 2019 è stato adeguato al limite del trattamento accessorio di cui all'art.23, comma 2 del D.lgs. n.75/2017 e confermato in complessivi € 7.891.445,00(settemilionioctocentonovantaunomilaquattrocentoquarantacinque/00);

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per gli equilibri di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

confermata la volontà di proseguire nella individuazione di azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dipendenti regionali, cercando al contempo di rafforzarne le politiche di sostegno e di sviluppo;

viene sottoscritta la seguente preintesa concernente i criteri per la ripartizione e destinazione del "fondo risorse decentrate" per l'anno 2019.

Articolo 1 Premessa

In considerazione della sottoscrizione del nuovo Contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021, avvenuta in data(di seguito C.C.I.), le parti concordano che l'efficacia di alcuni istituti aventi carattere economico nello stesso regolamentati è stabilita per l'anno 2019 come indicato dal presente accordo.

Si conviene altresì che, ove intervengano modifiche a disposizioni di legge o di contratto che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, si procederà ad eventuali integrazioni o modifiche.

Articolo 2 Criteri per la ripartizione e destinazione del "fondo risorse decentrate" anno 2019

Le parti condividono che il "fondo risorse decentrate" per l'anno 2019 viene ripartito secondo le seguenti quote a disposizione:

- Risorse stabili	€ 5.814.814,00
- Risorse variabili	€ 2.076.631,00
<i>Totale complessivo</i>	<i>€ 7.891.445,00</i>

La destinazione delle suddette risorse tiene conto delle seguenti risorse indisponibili di cui al primo periodo dell'art.68 comma 1 CCNL:

Fondo p.e.o.	€ 3.245.000,00
Indennità comparto	€ 522.000,00
Indennità ex art.37 CCNL 06/07/1995	€ 8.500,00
<i>TOTALE risorse indisponibili € 3.775.500,00</i>	
Indennità condizioni lavoro	€ 325.000,00
Maggiorazione lavoro festivo	€ 13.000,00
Indennità turno	€ 82.000,00
Indennità reperibilità	€ 130.000,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 259.600,00
Fondo p.e.o. art.5 del presente Accordo	€ 836.593,00
Incentivo area legale	€ 84.025,00
Incentivo area tecnica	€ 8.506,00
Performance organizzativa	€ 232.336,00
Performance individuale	€ 1.896.507,00
Integrazione performance art.9 C.C.I.	€ 15.000,00
<i>Totale complessivo</i>	<i>€ 7.658.067,00</i>

Le risorse individuate nel "fondo risorse decentrate" con la determinazione dirigenziale n.6120/2019, richiamata in premessa, per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per il piano di rafforzamento amministrativo (P.R.A.), pari a complessivi € 233.378,00, sono destinate come specificato in appendice.

Articolo 3 Indennità condizioni lavoro

Le parti condividono che il riconoscimento economico di tale indennità, destinata a remunerare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa resa dai dipendenti nelle condizioni di lavoro definite dall'art.12 C.C.I., decorre dal 01.01.2019 secondo le modalità indicate dal medesimo articolo.

Articolo 4 Compensi per specifiche responsabilità

Le parti condividono che, per l'anno 2019, attesa la ricognizione effettuata alla data del 01.07.2019 e rappresentata dai Direttori regionali in merito all'assegnazione di compiti ed attività per specifiche responsabilità definite dall'art.13, comma 6 lettere h), j) e k) C.C.I., i relativi compensi

sono corrisposti secondo i criteri e modalità indicate dal medesimo art.13 C.C.I. a decorrere dal **01.07.2019**. Le risorse a tale fine destinate dalla contrattazione decentrata integrativa sono disponibili anche per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per il piano di rafforzamento amministrativo (P.R.A.), ferme restando le condizioni di ammissibilità per la gestione dei fondi strutturali di riferimento.

Per i compensi previsti dall'art.13, comma 6 lettere a), b), c), d), e) f) g) ed i) C.C.I., trattandosi di compiti e attività per i quali nel corso dell'anno il personale ha garantito lo svolgimento delle relative funzioni, i compensi sono corrisposti nella misura stabilita dal medesimo C.C.I. a **decorrere dal 01.01.2019**. Sono altresì corrisposti i compensi previsti dall'art.13, comma 6, lettera h) C.C.I., in presenza di provvedimenti formali di attribuzione delle funzioni relative all'attività di funzionario delegato, a **decorrere dalla data indicata nei medesimi provvedimenti**.

Articolo 5 Progressioni economiche orizzontali 2019-2020

Le parti concordano di attribuire percorsi di progressione economica orizzontale in modo selettivo, per una quota limitata di dipendenti e programmando le risorse finanziarie all'uopo destinabili nel biennio 2019-2020.

I percorsi di progressione economica orizzontale in oggetto sono pari a n.551 e, riscontrato il numero complessivo di dipendenti regionali pari a n.1030 al 01.01.2019, sono attribuiti nella quota limitata del 65% per l'anno 2019 e nella quota limitata del 35% per l'anno 2020, secondo i criteri indicati dall'art.11 C.C.I. ed in considerazione dei livelli economici individuati nelle seguenti tabelle.

Con decorrenza economica dal 01.01.2019 sono attribuiti n.358 percorsi e rese disponibili risorse finanziarie per € 462.562,00 come segue:

Percorso di progressione	Numero aventi diritto	Costo/anno
B8 P.ALTO	22	€ 10.966,00
B8 P.BASSO	5	€ 2.493,00
C6	51	€ 35.358,00
D2	42	€ 49.348,00
D3	10	€ 24.179,00
D4 P.ALTO	5	€ 5.888,00
D4 P.BASSO	48	€ 56.522,00
D5 P.ALTO	1	€ 1.284,00
D5 P.BASSO	38	€ 48.778,00
D6 P.ALTO	5	€ 10.374,00
D6 P.BASSO	10	€ 20.747,00
D7 P.ALTO	68	€ 110.500,00
D7 P.BASSO	53	€ 86.125,00
TOTALE	358	€ 462.562,00

Le parti concordano che, al fine di finanziare i percorsi di progressione economica orizzontale aventi decorrenza economica dal 01.01.2020, le correlate risorse finanziarie pari a € 248.153,00 sono rese disponibili al "fondo risorse decentrate" anno 2020, ai sensi dell'art.68 comma 1 CCNL 21.05.2018.

Con decorrenza economica dal 01.01.2020 sono attribuiti n.193 percorsi e rese disponibili risorse finanziarie per € 248.153,00 come segue:

Percorso di progressione	Numero aventi diritto	Costo/anno
B8 P.ALTO	12	€ 5.981,00
B8 P.BASSO	3	€ 1.496,00
C6	28	€ 19.412,00
D2	23	€ 27.024,00
D3	6	€ 14.507,00
D4 P.ALTO	2	€ 2.355,00
D4 P.BASSO	26	€ 30.616,00
D5 P.ALTO	1	€ 1.284,00
D5 P.BASSO	21	€ 26.956,00
D6 P.ALTO	2	€ 4.149,00
D6 P.BASSO	5	€ 10.373,00
D7 P.ALTO	36	€ 58.500,00
D7 P.BASSO	28	€ 45.500,00
TOTALE	193	€ 248.153,00

Le parti si impegnano inoltre a programmare ulteriori percorsi di progressione economica orizzontale in considerazione delle risorse finanziarie che si renderanno disponibili nell'anno 2020 e nell'anno 2021, ovvero a riprogrammare i suddetti percorsi qualora intervengano modifiche a disposizioni di legge o di contratto che abbiano a riguardo implicazioni.

A tal fine le parti concordano di rendere disponibili al "fondo risorse decentrate" anno 2020, ai sensi dell'art.68 comma 1 CCNL 21.05.2018, ulteriori € 125.880,00.

Articolo 6 Compensi correlati alla performance

Le parti concordano che le risorse da destinare ai compensi correlati alla performance, pari a complessivi € 2.128.843,00 sono finalizzate al riconoscimento della performance organizzativa ed individuale, alla luce di quanto disposto dal vigente SMVP, approvato con DGR n. 57/2019.

Tali compensi sono attribuiti secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 10 C.C.I.

La ripartizione delle risorse per performance organizzativa e performance individuale è determinata in considerazione del personale in servizio al 01.01.2019 e non tiene conto del personale all'uopo valutabile. Qualora il numero del personale valutabile sia diverso dal personale in servizio, i diversi importi per performance organizzativa e performance individuale sono compensati tra le due medesime voci, fermo restando l'importo complessivo destinato alla performance.

L'importo destinato alla performance individuale comprende le risorse di cui all'art.68, comma 3 CCNL pari a € 330.098,00.

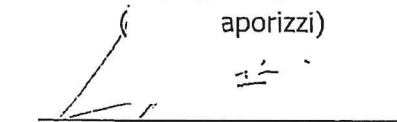
**Articolo 7
Disposizioni finali**

Le parti condividono che le risorse stabili del "fondo risorse decentrate" non integralmente utilizzate nell'anno 2019 in relazione alla destinazione concordata con il presente accordo, sono destinate al "fondo risorse decentrate" per l'anno 2020, nel rispetto di quanto indicato dall'art.68, comma 1 ultimo periodo CCNL.

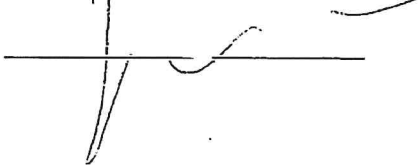
Perugia, 23 settembre 2019

Per la Regione Umbria

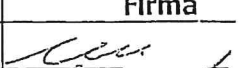
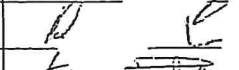
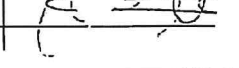
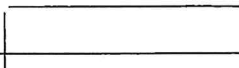
Il Direttore
(G. Porzizzi)



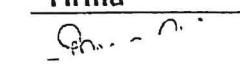

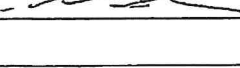
Il Dirigente
(Stefano Arrini)



Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
...	
...	
...	
...	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
...	...	
...	...	
...	...	

APPENDICE
ALL' ACCORDO SUI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE
DEL "FONDO RISORSE DECENTRATE"
DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
PER L'ANNO 2019

Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per il piano di rafforzamento amministrativo (P.R.A.) viene garantito un premio correlato alla performance in considerazione delle risorse disponibili, i cui oneri finanziari ricadono sui competenti capitoli di spesa del piano di rafforzamento amministrativo (P.R.A.). A tal fine, in sede di quantificazione del "fondo risorse decentrate" anno 2019, sono state definite le correlate risorse finanziarie che comprendono le quote per indennità di comparto di cui all'art.33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004. I compensi correlati alla performance sono corrisposti secondo i criteri e le modalità previste dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).





REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

ACCORDO RELATIVO AI

**CRITERI PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
PER L'ANNO 2019**

Dichiarazione congiunta n.1

Con riferimento all'art. 5, le parti, tenuto conto delle disposizioni dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 150/2009 e dell'art. 16, comma 2, del CCNL del personale del Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, ferme restando le risorse complessivamente rese disponibili per l'attribuzione dei percorsi economici orizzontali nel biennio 2019 – 2020 e il numero dei percorsi complessivamente individuati, precisano che il numero dei percorsi per ciascuna annualità sarà attribuito nel rispetto dei criteri indicati dalle norme di legge e contrattuali vigenti.

Perugia, 25 ottobre 2019

**Per la Regione Umbria
Il Presidente della
delegazione trattante di
parte pubblica**
(Lucio Capgrizzi)

Il Dirigente
(Stefano Guerrini)

Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
JACKY MARIUCCI	
BENIGNO RINGHIERO	
ROSIA GIOVANNI	
MARCO JOSI BUREMBUZZA	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
CGIL FP	SILVIA PANGOLINI	
UIL FPL	JACKY MARIUCCI	
CISL FP	MASSIMILIANO SPERANZI	



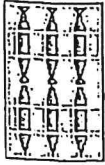
REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

Allegato n. 2
al CCI sottoscritto il
23-9-2019

ACCORDO
CRITERI, MISURA E MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DEI
COMPENSI PROFESSIONALI AGLI AVVOCATI
DELL'AVVOCATURA REGIONALE

sottoscritto il 29 luglio 2015



REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

**VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO SUI
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE:**

- degli incentivi economici per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, commi da 7bis a 7 quater del d.lgs. n. 163/2006
- dei compensi professionali per l'attività dell'avvocatura regionale ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014

In data 23/07/2015, 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

- a) **Premesso** che in data 8 luglio 2015 con la sottoscrizione della preintesa sui criteri per la ripartizione:
- degli incentivi economici per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, commi da 7bis a 7 quater del d.lgs. n. 163/2006
 - dei compensi professionali per l'attività dell'avvocatura regionale ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014
- si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;
- b) **viste** la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziarie, trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 101675 del 13/7/2015, che corredano la preintesa;
- c) **vista** la relativa certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 21/7/2015 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. 107819 del 24/7/2015);

d) **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. ~~918~~ del 27 luglio 2015 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo sui criteri per la ripartizione:

- degli incentivi economici per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, commi da 7bis a 7 quater del d.lgs. N. 163/2006
- dei compensi professionali per l'attività dell'avvocatura regionale ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014.

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 8/7/2015, in calce allegata.

Perugia, 29/07/2015

Per la Regione Umbria
Il Coordinatore

[Handwritten signature]

Il Dirigente

[Handwritten signature]

Il Dirigente

[Handwritten signature]

Per la R.S.U.

Nome e cognome	Firma
<i>[Handwritten name]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>
<i>[Handwritten name]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>
<i>[Handwritten name]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CGIL FP	<i>[Handwritten name]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>
CISL FP		
UIL FPL		<i>[Handwritten signature]</i>
CSA/CISAL	<i>[Handwritten name]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>
DIRET/DIREU		<i>[Handwritten signature]</i>

Per la R.S.A.

Sigla	Nome e cognome	Firma



REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
SUI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE:**

- DEGLI INCENTIVI ECONOMICI PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE DI CUI ALL'ART. 93, COMMII DA 7BIS A 7 QUATER DEL D.LGS. N. 163/2006
- DEI COMPENSI PROFESSIONALI PER L'ATTIVITÀ DELL'AVVOCATURA REGIONALE AI SENSI DELL'ART. 9 DELLA LEGGE N. 114/2014

Il giorno **8 luglio 2015**, 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, presente l'Assessore Antonio Bartolini

e

le rappresentanze sindacali come in calce riportate

richiamati i Contratti Collettivi Nazionali per l'area della dirigenza del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;

richiamati il D.lgs 165\2001 e s.m.e i, la L. 150\2010, L. 141\2011 e s.m.e i.;

richiamati il D.lgs. n. 163/2006 e s.m.e i., la legge n. 114\2014,

richiamati i contratti collettivi integrativi decentrati d'ente (categorie professionali e dirigenza) sottoscritti in data 18/12/2014;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 381 del 27/03/2015 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali dell'anno 2015, integrazione deliberazioni n.206 del 03.03.2014 e n.1509 del 24.11.2014." con la quale sono stati formulati indirizzi relativamente ai criteri e alle modalità di ripartizione e corresponsione dei compensi

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

SUI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE:

- DEI COMPENSI PROFESSIONALI PER L'ATTIVITÀ DELL'AVVOCATURA REGIONALE AI SENSI DELL'ART. 9 DELLA LEGGE N. 114/2014
 - DEGLI INCENTIVI ECONOMICI PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE DI CUI ALL'ART. 93, COMMI DA 7BIS A 7 QUATER DEL D.LGS. N. 163/2006
-

Handwritten mark resembling a stylized 'C' or 'G' with a slash.

Handwritten marks including a vertical line, a curved line, and a checkmark-like symbol.

Handwritten marks including a horizontal line, a vertical line, and a curved line.

Handwritten curved mark.

Handwritten marks including a vertical line, a checkmark-like symbol, and a stylized signature.

Handwritten marks including a curved line and a horizontal line.

Articolo 1
(Oggetto)

1. Il presente Contratto ha per oggetto la definizione:
- a) dei criteri, della misura e delle modalità di ripartizione delle somme di cui all'articolo 9 del D.L. 24.6.2014, n. 90 convertito con la Legge 11.8.2014, n. 114 per l'attività giudiziale degli Avvocati dell'*Avvocatura regionale* nonché dei criteri di assegnazione ai medesimi degli affari consultivi e contenziosi;
 - b) dei criteri e delle modalità di ripartizione delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93, commi da 7-bis a 7-quater, del d.lgs. 163/2006, introdotti dall'articolo 13bis del D.L. 24.6.2014, n. 90 convertito con la Legge n. 114/2014.

TITOLO I
COMPENSI PROFESSIONALI PER L'ATTIVITÀ DELL'AVVOCATURA REGIONALE AI SENSI
DELL'ART. 9 DELLA LEGGE N. 114/2014

Articolo 2
(Criteri, misura e modalità di ripartizione dei compensi professionali
per l'attività dell'Avvocatura regionale)

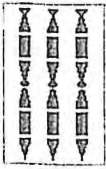
1. La regolamentazione concernente il funzionamento dell'*Avvocatura regionale* e della connessa attività definisce la misura e le modalità per la ripartizione dei compensi professionali da corrispondere agli Avvocati dell'*Avvocatura regionale* per l'attività giudiziale secondo i seguenti criteri:
- a) in caso di controversie concluse a favore della Regione con condanna alle spese legali a carico delle controparti, le somme recuperate sono corrisposte agli Avvocati dell'*Avvocatura regionale*;
 - b) in tutti i casi di sentenza favorevole con pronunciata compensazione integrale delle spese, ivi compresi quelli di transazione dopo sentenza favorevole, i compensi professionali sono corrisposti nella misura del 70% degli importi stabiliti nelle tabelle di cui alla vigente regolamentazione ministeriale, concernente i parametri per la determinazione dei compensi per la professione forense, con riferimento al valore e alla tipologia della causa in giudizio;
 - c) qualora l'attività difensiva sia svolta per cause distinte ma di tipo seriale, ossia nei casi in cui l'attività stessa, come espletata in concreto, sia ripetitiva della prima, in quanto coinvolge le medesime questioni di fatto e di diritto, compresi i giudizi di cui all'articolo 152 delle disposizioni di attuazione del c.p.c., i compensi di cui alle lettere a) e b) sono ridotti della metà;
 - d) i compensi professionali di cui alle lettere a), b) e c) sono corrisposti agli Avvocati dell'*Avvocatura regionale* in misura non superiore, in ogni caso, al trattamento economico complessivo dei medesimi come previsto dall'articolo 9, comma 7, del D.L. 24.6.2014, n. 90 convertito in Legge 11.8.2014, n. 114 e fermo restando il limite stabilito in merito dalla vigente normativa regionale;
 - e) nell'ipotesi in cui l'attività di assistenza, difesa e rappresentanza sia stata svolta congiuntamente da un Avvocato esterno e da uno interno, ai legali interni non viene riconosciuto alcun compenso.
2. I compensi professionali determinati nella misura di cui al comma 1 sono ripartiti tra gli Avvocati dell'*Avvocatura regionale* con le seguenti modalità:

- fino al trenta per cento al Dirigente responsabile dell'*Avvocatura regionale*;
 - la restante parte agli Avvocati diversi dal Dirigente responsabile.
3. Nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 9, comma 3, del D.L. 24.6.2014, n. 90 convertito in Legge 11.8.2014, n. 114, i compensi professionali di cui al comma 1, lettera a) sono attribuiti agli Avvocati dell'*Avvocatura regionale* tenendo anche conto dei seguenti specifici indicatori connessi all'attività professionale:
- puntuale rispetto dei termini processuali;
 - puntuale cura della attività di udienza;
 - puntuale svolgimento dell'attività consultiva;
 - integrazione e raccordo con le strutture interessate al contenzioso,
- che andranno ad integrare quelli previsti nel sistema di valutazione della *performance*, oggetto di complessiva revisione.
- Nella valutazione degli elementi di cui sopra si tiene conto della quantità e della qualità degli affari trattati e dell'attività professionale complessivamente svolta.
4. Con riferimento alle disposizioni dell'art. 9, comma 6, del D.L. 24.6.2014, n. 90 convertito in Legge 11.8.2014, n. 114, i compensi professionali di cui al comma 1, lett. b), riferibili ai casi di sentenza favorevole con pronunciata compensazione integrale delle spese, ivi compresi quelli di transazione dopo sentenza favorevole, sono erogati nel rispetto del limite dello stanziamento iniziale del bilancio regionale di previsione anno 2013, pari a € 94.000,00 che costituisce il tetto massimo a cui fare riferimento.
5. La regolamentazione di cui al comma 1 disciplina l'assegnazione degli affari consultivi e contenziosi nel rispetto del principio di parità di trattamento del personale avente i requisiti professionali secondo i seguenti criteri:
- complessità degli affari da trattare,
 - specializzazione professionale posseduta,
 - rotazione.

TITOLO II

INCENTIVI ECONOMICI PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE DI CUI ALL'ARTICOLO 93, COMMI DA 7 BIS A 7 QUATER DEL D.LGS. N. 163/2006

... "OMISSIS" ...



REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

Allegato n. 3
al CCI sottoscritto il
23-09-2019

ACCORDO
CRITERI, MISURA E MODALITÀ DI RIPARTIZIONE
DEGLI INCENTIVI ECONOMICI PER IL PERSONALE
CHE SVOLGE LE FUNZIONI TECNICHE
INDICATE DALL'ARTICOLO 113 D.LGS. 50/2016 E S.M.I.

sottoscritto il 31 dicembre 2018



VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO SUI CRITERI E MODALITÀ PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI ECONOMICI PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113, COMMI 2 E 3 DEL D.LGS. N. 50/2016 E S.M.I.

Il giorno **31 dicembre 2018**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 - Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica presieduta dall'Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio "Organizzazione, gestione e amministrazione del personale", all'uopo delegato dal presidente Dott. Walter Orlandi, direttore della Direzione regionale "Salute, Welfare. Organizzazione e Risorse Umane"

e

le rappresentanze sindacali come in calce riportate

- a) **premess**o che in data 18 dicembre 2018 con la sottoscrizione della preintesa sui "Criteri e modalità per la ripartizione degli incentivi economici per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 113, commi 2 e 3 del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.", si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;
- b) **viste** la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria, trasmesse al Collegio dei Revisori dei conti con nota prot. n. 270315 del 19/12/2018, che corredano la preintesa;
- c) **preso atto** che la Giunta Regionale, con deliberazione n. 1586 del 28/12/2018 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in oggetto, subordinando comunque tale autorizzazione all'acquisizione della certificazione del Collegio dei Revisori dei conti;
- d) **visto** il verbale n. 16 del 28/12/2018 del Collegio dei Revisori dei conti - acquisito al protocollo regionale n. 274061 del 28/12/2018, in cui è stata certificata la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalle norme di legge inerenti i criteri e le modalità per la ripartizione degli

incentivi economici per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 113, commi 2 e 3 del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;

e) **atteso** pertanto che, con l'acquisizione della certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei conti, si è avverata la condizione sospensiva di cui al precedente punto c);

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 18/12/2018, in calce allegata.

Perugia, 31/12/2018

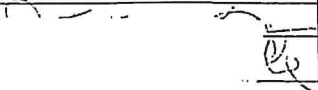

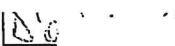
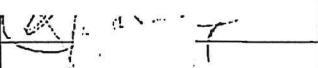
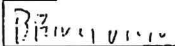
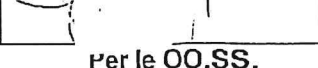
Per la Regione Umbria
p. il Presidente
della delegazione trattante
di parte pubblica

(Walter Orlandi)





Il Dirigente

(Stefano Guerrini)

Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
	
	
	
	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
UIL FPL		
FP CGIL		
SSA-CISL		
CISL FP		



Regione Umbria

Giunta Regionale

Al Dirigente del Servizio
Organizzazione, gestione e amministrazione del
personale
Ing. Stefano Guerrini

REGIONE UMBRIA
DIREZIONE REGIONALE "SALUTE WELFARE
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE"
VIA MARIO ANGELONI N. 61
06124 PERUGIA

OGGETTO. Delegazione trattante di parte pubblica. Delega funzioni di
Presidente all'Ing. Stefano Guerrini.

GIUNTA REGIONALE

Direzione Regionale "Salute Welfare
Organizzazione e Risorse Umane"

Con la presente si provvede all'attribuzione della delega alla presidenza
della delegazione di parte pubblica al Dirigente del Servizio
Organizzazione, Gestione e Amministrazione del personale, Ing. Stefano
Guerrini, ed alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti che saranno
definiti nell'ambito delle trattative che si svolgeranno in data 31 dicembre
2018 sia per la dirigenza che per il personale delle categorie professionali.

Il Direttore

Dott. Walter Orlandi

REGIONE UMBRIA
Via Mario Angeloni n. 61
06124 Perugia

TEL. 075 504 5257
FAX 075 504 5559
dirsanita@regione.umbria.it

PEC:
direzionesanita.regione@postacert.umbria
.it

Distinti saluti

Il Direttore
Dott. Walter Orlandi
(firmato digitalmente)

Giovanna Tognaccini

Da: Segreteria Dott. Walter Orlandi - Direttore Regionale Salute Welfare, Organizzazione e Risorse Umane <lalunni@regione.umbria.it>
Inviato: giovedì 27 dicembre 2018 13:11
A: gtognaccini@regione.umbria.it; 'Francesca Cersosimo'
Oggetto: l: PROT.n. 0273322-2018-U-Delegazione trattante di pa
Allegati: RDP_20180052442.pdf.p7m; Segnatura_interna.xml

-----Messaggio originale-----

Da: protocollo@regione.umbria.it [mailto:protocollo@regione.umbria.it]
Inviato: giovedì 27 dicembre 2018 13:10
A: sguerrini@regione.umbria.it; acerquigliani@regione.umbria.it; lalunni@regione.umbria.it; alessandra.papa@regione.umbria.it; dirsanita@regione.umbria.it
Oggetto: PROT.n. 0273322-2018-U-Delegazione trattante di pa

Protocollo n.: 0273322-2018 - U-del:27/12/2018

Oggetto: Delegazione trattante di parte pubblica. Delega funzioni di Presidente all'Ing. Stefano Guerrini.

Mittente:

50044753(Dir. Salute, Welfare, Organizzazione e risorse umane)

Destinatari:3090S0000 SERVIZIO: Organizzazione, gestione e amministrazione del personale

Riferimento richiesta di protocollazione n.:20180052442



REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

CRITERI E MODALITÀ PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI ECONOMICI PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113, COMMI 2 E 3 DEL D.LGS. N. 50/2016 E S.M.I.

Il giorno 18 dicembre 2018, presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 – Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica presieduta dall'Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione, gestione ed amministrazione del personale, all'uopo delegato dal presidente Dott. Walter Orlandi, direttore della "Direzione regionale Salute, Welfare, Organizzazione e Risorse Umane"

e

le Rappresentanze Sindacali come in calce riportate

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018;

Richiamato il D.lgs 165/2001 e s.m.e i ;

Richiamato l'articolo 113 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.e i ;

Richiamato il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato d'ente (categorie professionali) sottoscritto in data 18/12/2014;

Richiamato l'accordo sottoscritto in data 29/07/2015 per la ripartizione degli incentivi economici per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, commi da 7 bis a 7 quater del D.Lgs n. 163/2006;

Richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 841 del 30 luglio 2018 avente ad oggetto "*Criteria e modalità di ripartizione delle risorse finanziarie del fondo costituito per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.lgs. n. 50/2016: linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale delle categorie professionali*"

al termine dell'incontro

le parti

sottoscrivono la seguente preintesa relativa ai criteri e modalità per la ripartizione degli incentivi economici per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 113, commi 2 e 3 del d.lgs. n. 50/2016 e s m i

Articolo 1
(Oggetto)

1. Il presente contratto ha per oggetto la definizione dei criteri e delle modalità di ripartizione delle risorse finanziarie del fondo costituito per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113, commi 2 e 3 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

Articolo 2
(Criteri di determinazione della quota di fondo da stanziare)

1. Fermo restando il limite massimo del 2% dell'importo posto a base di gara/negoziazione, la percentuale effettiva della somma da stanziare nel fondo di cui all'articolo 113, comma 2 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i., per ciascuna opera, servizio e fornitura è determinata secondo i seguenti criteri che tengono conto dell'entità e della complessità degli stessi.
2. La misura effettiva del fondo da costituire è rapportata all'importo a base della correlata procedura di affidamento come indicata nelle tabelle che seguono:

TABELLA A) - LAVORI PUBBLICI

CLASSI DI IMPORTO DEI LAVORI	PERCENTUALE DA APPLICARE
fino a euro 1.000.000	2%
oltre euro 1.000.000 e fino a euro 5.548.000	1,8%
oltre euro 5.548.000 e fino a euro 10.000.000	1,6%
oltre euro 10.000.000 e fino a euro 25.000.000	1,4%
oltre euro 25.000.000	1,0%

TABELLA B) - SERVIZI/FORNITURE

CLASSI DI IMPORTO DEI SERVIZI O DELLE FORNITURE	PERCENTUALE DA APPLICARE
fino a euro 500.000	2%
oltre euro 500.000:	
- per la parte fino a € 500.000	2%
- per la parte oltre € 500.000	1,5%

3. Negli appalti relativi a servizi o forniture il fondo è costituito solo nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione del contratto.
4. Nell'ipotesi in cui l'intervento da realizzare si qualifichi come fornitura con posa in opera, caratterizzato da completamento/assemblaggio del bene in cantiere, la disciplina da applicare è quella riferita ai lavori.
5. La misura del fondo può essere maggiore di quella relativa alla corrispondente classe di importo nei seguenti casi:
- a) lavori di importo superiore a euro 15.000.000 caratterizzati da speciale complessità connessa a:
- multidisciplinarietà del progetto: ipotesi in cui alla redazione del progetto hanno concorso molteplici specializzazioni e se, quindi, lo stesso è costituito da più sottoprogetti specialistici (impianti - strutture - studi - prove);
 - accertamenti e indagini: ipotesi di ristrutturazione, adeguamento e completamento e, in generale, se gli studi preliminari del progetto eccedono quelli normalmente richiesti o vi siano state difficoltà operative e logistiche nel corso delle indagini preliminari e degli accertamenti sopralluogo;
 - soluzioni tecnico-progettuali: ipotesi di adozione di soluzioni progettuali che hanno richiesto studi e/o articolazioni più o meno originali o impiego di materiali o tecniche costruttive sperimentali o originali sui quali sono stati effettuati studi o sperimentazioni;

- progettazione per stralci: ipotesi di difficoltà connesse alla redazione di stralci funzionali, con particolare riferimento alla complessità delle calcolazioni tecniche e computistiche occorrenti.
 - o che rivestono particolare rilevanza sotto il profilo architettonico, ambientale, storico-artistico e conservativo, oltre che tecnologico;
- b) servizi e forniture di importo superiore a euro 500.000 caratterizzati da:
- interventi di particolare complessità sotto il profilo tecnologico;
 - ~~prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze;~~
 - utilizzo di componenti o processi produttivi innovativi;
 - necessità di elevate prestazioni in termini di funzionalità.
6. Nel caso di varianti in corso d'opera in aumento o interventi supplementari, l'importo del fondo gravante sul singolo lavoro, servizio o fornitura viene ricalcolato sulla base del nuovo importo.

Articolo 3

(Criteri e modalità di individuazione dei soggetti chiamati ad espletare le prestazioni professionali di cui all'articolo 113 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.e.i.)

1. La regolamentazione concernente la corresponsione degli incentivi professionali per svolgimento delle funzioni tecniche relative alle attività di cui all'articolo 113, comma 2 del D.lgs n. 50/2016 e s.m.i. definisce l'individuazione dei soggetti chiamati ad espletare le prestazioni professionali previste secondo i seguenti criteri:
 - necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;
 - esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;
 - opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;
 - rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.
2. Per le attività di natura tecnico/professionale relative agli appalti di lavori pubblici il RUP individua i dipendenti da incaricare tra quelli inseriti in appositi elenchi interni previsti nella regolamentazione di cui al comma 1.

Articolo 4

(Criteri, misura e modalità di ripartizione del fondo)

1. Le somme destinate alla remunerazione a titolo di incentivo professionale del personale regionale incaricato delle funzioni di cui all'articolo 113, comma 2 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i., pari all'80% delle risorse finanziarie del fondo di cui all'articolo 2, sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri:
 - competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
 - tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
 - complessità dell'incarico e dei lavori/servizi/forniture derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.
2. La ripartizione delle risorse di cui al comma 1 è disciplinata dalle Tabelle 1 e 2. Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili.
3. Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 113, comma 3 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i., gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al personale incaricato delle prestazioni professionali non possono superare l'importo del 50% del rispettivo trattamento economico annuo lordo in godimento a qualsiasi titolo da calcolarsi tenendo conto anche di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre amministrazioni. La differenza non corrisposta costituisce economia di spesa.
4. Qualora le percentuali indicate nelle tabelle di cui al comma 2 non siano interamente utilizzate, in quanto parte della prestazione professionale è svolta da professionisti esterni, le risorse verranno definite stralciando le voci delle prestazioni affidate all'esterno nelle percentuali previste nella tabella medesima. Le somme relative alle suddette prestazioni incrementano la quota del fondo di cui all'articolo 113, comma 4 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

5. Fermo restando il previsto accertamento delle prestazioni svolte da parte del Dirigente avente titolo, l'incentivo da erogare per l'attività nella quale si sono verificati errori e/o ritardi rispetto al cronoprogramma approvato, è decurtato di un minimo del 10% e un massimo dell'80% della quota spettante in proporzione alla durata del ritardo e/o alla rilevanza avuta sull'andamento delle attività, secondo criteri improntati a consequenzialità e interdipendenza. Le somme non percepite dai dipendenti incrementano la quota del fondo di cui all'articolo 113, comma 4 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

Articolo 5

(Correlazione tra incentivi e retribuzione accessoria)

1. In relazione all'ammontare degli incentivi da corrispondere sono operate le seguenti riduzioni sul premio di produttività/retribuzione di risultato spettante ai soggetti incaricati dello svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'articolo 113, commi 2 e 3 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.:

Incentivo professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/produttività
Fino a € 3.000,00 euro	Nessuna riduzione
Da € 3.001,00 a € 15.000,00 euro	In misura proporzionale all'incentivo*
Oltre € 15.000,00 euro	90%

*(Riduzione=incentivo x produttività/15.001,00)

2. Le somme di cui al comma 1 vanno ad incrementare il fondo per la contrattazione decentrata del personale regionale appartenente alle categorie professionali.
3. Ai sensi dell'articolo 61, comma 9, del Decreto Legge n. 112/2008, convertito con la legge n. 133/2008, le somme derivanti dalla decurtazione del compenso dovuto ai dipendenti regionali per i collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture sono introitate nel Bilancio regionale e alimentano il corrispondente fondo per la contrattazione decentrata del personale regionale.

Articolo 6

(Applicazione e verifica)

1. Il presente accordo sostituisce integralmente quello sottoscritto in data 31 luglio 2015.
2. Le parti si impegnano a verificare sotto il profilo giuridico ed economico quanto stabilito con il presente accordo dopo un anno dall'applicazione della connessa regolamentazione regionale che sarà adottata in materia dalla Giunta regionale.

(TABELLA 1): ripartizione del fondo per la realizzazione di opere e lavori

FUNZIONE AFFIDATA	Fase programmazione Fino a 5%	Fase verifica della progettazione Fino a 21,5%	Fase affidamento Fino a 4,5%	Fase esecuzione Fino a 69%	Totale 100%
Responsabile della programmazione	Fino a 2%				Fino a 2%
RUP		Fino a 8%	Fino a 2%	Fino a 9%	Fino a 19%
Verificatore progettazione		Fino a 10%			Fino a 10%
Direttore dei lavori				Fino a 25%	Fino a 25%
Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione				Fino a 10%	Fino a 10%
Collaudatore/ Certificatore regolare esecuzione*				Fino a 12%	Fino a 12%
Collaboratori tecnici**	Fino a 1,5%	Fino a 2,5%	Fino a 0,5%	Fino a 8%	Fino a 12,5%
Collaboratori giuridico-amministrativi**	Fino a 1,5%	Fino a 1%	Fino a 2%	Fino a 5%	Fino a 9,5%

* Fermo restando l'importo complessivo del 2%, la percentuale del 12,00% indicata per il collaudo è quella massima applicabile in caso di collaudo in corso d'opera, espletato da una commissione di collaudo incaricata del collaudo tecnico amministrativo, ivi inclusa anche la percentuale per il collaudatore statico

Nel caso in cui, in luogo del collaudo, si dia corso al certificato di regolare esecuzione, la percentuale è quella prevista per il collaudo.

** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.

(TABELLA 2): ripartizione del fondo per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni

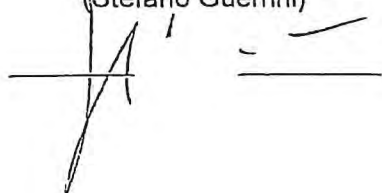
FUNZIONE AFFIDATA	Fase programmazione	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale 100%
	Fino a 5%	Fino a 18%	Fino a 77 %	
Responsabile della programmazione	Fino a 3%			Fino a 3%
Responsabile del procedimento		Fino a 10%	Fino a 17 %	Fino a 27%
Direttore dell'esecuzione			Fino a 30%	Fino a 30%
Verificatore della conformità/ Certificatore regolare esecuzione			Fino a 15%	Fino a 15%
Collaboratori tecnici **	Fino a 1%	Fino a 4%	Fino a 8%	Fino a 13%
Collaboratori giuridico-amministrativi **	Fino a 1%	Fino a 4%	Fino a 7%	Fino a 12%
** Comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure.				

Perugia, 18/12/2018

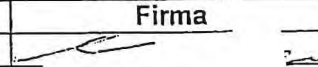
Per la Regione Umbria
p. il Presidente
della delegazione trattante
di parte pubblica
(Walter Orlandi)

Il Dirigente

(Stefano Guerrini)



Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
SA. Orlandi	
12/12 (1)	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
UIL FP		
CSA. C.C.		
QSL FA		
ECIC FA		



Regione Umbria

Giunta Regionale

Al Dirigente del Servizio
Organizzazione, gestione e amministrazione del
personale
Ing. Stefano Guerrini

Documento elettronico sottoscritto
mediante firma digitale e conservato
nel sistema di protocollo informatico
della Regione Umbria

OGGETTO. Delegazione trattante di parte pubblica. Delega funzioni di
Presidente all'Ing. Stefano Guerrini.

Con la presente si provvede all'attribuzione della delega alla presidenza
della delegazione di parte pubblica al Dirigente del Servizio
Organizzazione, Gestione e Amministrazione del personale, Ing. Stefano
Guerrini, ed alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti che saranno
definiti nell'ambito delle trattative che si svolgeranno in data 18 dicembre
2018 sia per la dirigenza che per il personale delle categorie professionali.
Distinti saluti

GIUNTA REGIONALE

Direzione Regionale "Salute Welfare
Organizzazione e Risorse Umane"

Il Direttore

Dott. Walter Orlandi

REGIONE UMBRIA
Via Mario Angeloni n. 61
06124 Perugia

TEL. 075 504 5257
FAX 075 504 5569
dirsanita@regione.umbria.it

PEC:
direzionesanita.regione@postacert.umbria
.it

Il Direttore
Dott. Walter Orlandi
(firmato digitalmente)

Stefano Guerrini

Da: protocollo@regione.umbria.it
Inviato: martedì 18 dicembre 2018 14:54
A: sguerrini@regione.umbria.it; lalunni@regione.umbria.it;
alessandra.papa@regione.umbria.it; dirsanita@regione.umbria.it
Oggetto: PROT.n. 0269256-2018-U-Delegazione trattante di pa
Allegati: RDP_20180051723.pdf.p7m; Segnatura_interna.xml

Protocollo n.: 0269256-2018 - U-del:18/12/2018

Oggetto: Delegazione trattante di parte pubblica. Delega funzioni di Presidente all'Ing. Stefano Guerrini.

Mittente:

50044753(Dir. Salute, Welfare, Organizzazione e risorse umane)

Destinatari:309050000 SERVIZIO: Organizzazione, gestione e amministrazione del personale

Riferimento richiesta di protocollazione n.:20180051723