



VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO RELATIVO AL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
2023 - 2025

Il giorno **29 dicembre 2023**, presso la sede regionale di via Mario Angeloni 61 in Perugia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott. Luca Federici, Direttore regionale al *Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana* e della componente Fabiola Marsilio, Dirigente del Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane,

e

le rappresentanze sindacali come in calce riportate,

al termine del quale,

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

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 (CCNL);

dato atto che in data 6 dicembre 2023 con la sottoscrizione della preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo del personale delle aree professionali 2023-2025 (comprensivo della preintesa sui Criteri per la ripartizione e destinazione del "fondo risorse decentrate" del personale delle aree professionali per l'anno 2023 - Allegato 1) si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;

vista la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti con nota prot. n. 282644 del 12/12/2023 e con nota prot. n. 290533 del 21/12/2023, che correda la preintesa;

vista la certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Umbria con verbale n. 166 del 22/12/2023 ai sensi dell'art.40 bis comma 1 del D. Lgs n. 165/2001 e della L.R. n. 13/2000 come modificata con L.R. n. 24 del 19/12/2012 (trasmesso con nota prot. in uscita n. 20230008025 del 22/12/2023);

considerato che la Giunta regionale con Deliberazione n.1409 del 28 dicembre 2023 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo,

le parti sottoscrivono definitivamente

l'accordo sul CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI 2023-2025 (ivi compreso l'accordo sui Criteri per la ripartizione e destinazione del "fondo risorse decentrate" del personale delle aree professionali per l'anno 2023 - Allegato 1), che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 6 dicembre 2023, in calce allegata.

Perugia, 29 dicembre 2023

Per la Regione Umbria
la delegazione trattante
di parte pubblica

Presidente
(Luca Federici)

Componente
(Fabiola Marsilio)

Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma
[Handwritten signature]	[Handwritten signature]
[Handwritten signature]	[Handwritten signature]
[Handwritten signature]	[Handwritten signature]

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
CAU FP		[Handwritten signature]
UIL FPL		[Handwritten signature]
CISL FP	[Handwritten signature]	[Handwritten signature]



REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI 2023-2025

Il giorno 6 dicembre 2023, 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 Luca Federici, Direttore regionale al *Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana* e dal componente Fabiola Marsilio, Dirigente del *Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane,*

e

le rappresentanze sindacali come in calce riportate,

al termine del quale LE PARTI,

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

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 (CCNL);

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n.1221 del 22/11/2023 avente ad oggetto "*Contrattazione collettiva integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2023 e per il contratto collettivo integrativo del comparto - triennio 2023-2025*";

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;

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

sottoscrivono il seguente CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI 2023-2025.

Perugia, 6 dicembre 2023

Per la Regione Umbria
la delegazione trattante
di parte pubblica

Presidente
Luca Federici

Componente
Fabiola Marsilio

Per la R.S.U.

Nome e Cognome	Firma

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e Cognome	Firma
CGIL	MU	
CISL FP	MAS	
UIL FPL		



REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
TRIENNIO 2023-2025

[Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large signature and various initials and symbols.]

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata e validità

TITOLO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

- Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- Art. 5 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

TITOLO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 7 - Differenziazione del premio individuale

TITOLO IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree professionali

TITOLO V - INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI E MISURE DELLE STESSE

- Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

TITOLO VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 12 - Compensi connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico
- Art. 13 - Compensi per attività di docenza
- Art. 14 - Correlazione tra compensi e incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/performance individuale

TITOLO VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

- Art. 15 - Welfare integrativo

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 16 - Reperibilità
- Art. 17 - Turnazioni
- Art. 18 - Lavoro straordinario - limite massimo individuale annuo
- Art. 19 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 20 - Banca delle ore
- Art. 21 - Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 22 - Orario multiperiodale
- Art. 23 - Orario di lavoro - limite media settimanale
- Art. 24 - Servizio mensa e buono pasto

TITOLO IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 25 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

TITOLO X - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

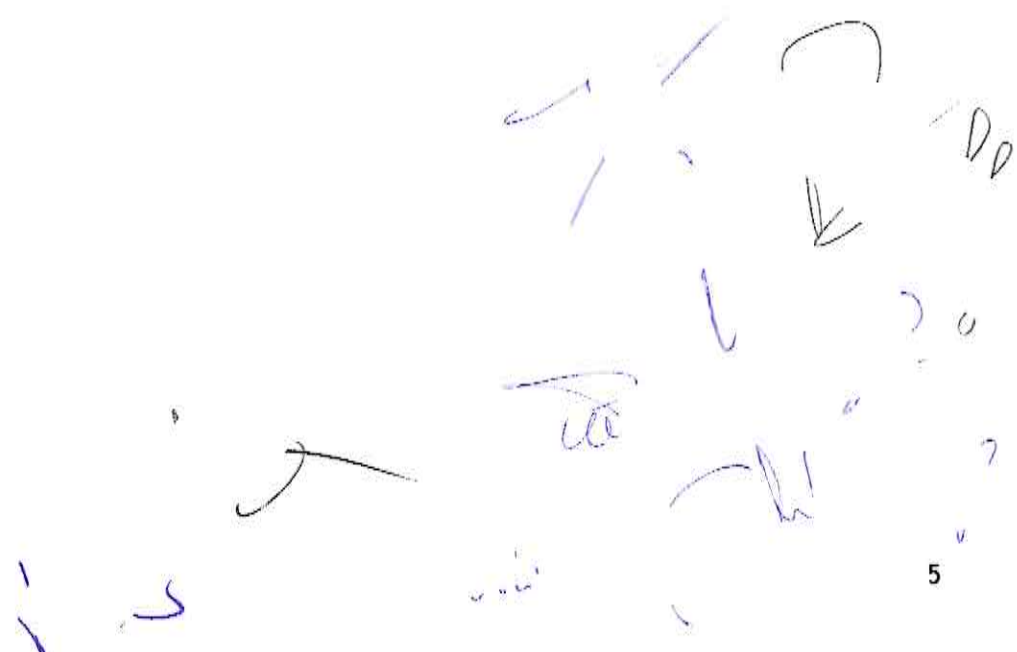
Art. 27 - Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 28 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

TITOLO XI - NORME FINALI

Art. 29 - Interpretazione autentica del CCI

Art. 30 - Norma di rinvio



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Articolo 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale appartenente alle aree professionali cui si applica il CCNL del comparto Funzioni Locali in servizio presso la Giunta regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Il presente CCI si applica altresì al personale delle aree professionali in posizione di comando o distaccato presso le strutture della Giunta regionale, ancorché proveniente da altri comparti di contrattazione, per gli aspetti funzionali connessi alla prestazione lavorativa.

Articolo 3 Durata e validità

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo, salvo diverse previsioni dello stesso, e alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza.
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. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente CCI durante il periodo di efficacia del medesimo qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.
3. Le disposizioni mantengono la propria efficacia fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo 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.
4. Per quanto specificatamente attiene ai criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, la specifica negoziazione integrativa ha durata annuale.

TITOLO II CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Articolo 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le parti condividono che le risorse decentrate disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art.79 CCNL 16/11/2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art.80, comma 2 CCNL 16/11/2022, nel rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo di cui all'art.80, comma 3 CCNL 16/11/2022 secondo i criteri generali riportati ai commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato sulla base delle caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione assegnati;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di lavoro ovvero all'erogazione di determinati servizi.
3. Le risorse finanziarie del fondo sono rese annualmente disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, salvo quelle destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici individuati dall'art.80, comma 1 CCNL 16/11/2022. Le parti danno atto che le risorse finanziarie del fondo non comprendono quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ.
 4. Le parti definiscono la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo tra le diverse modalità di utilizzo con alla specifica negoziazione integrativa annuale. Per l'anno 2023 il relativo accordo è allegato al presente CCI (Allegato n.1).

Articolo 5

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

TITOLO III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti danno atto che, in conformità a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) ed in coerenza con i risultati da esso accertati, con il presente articolo sono definiti i criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e dalla performance individuale.
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 in base ai coefficienti distinti per l'area dei funzionari ed EQ, degli istruttori e degli operatori esperti, come di seguito rappresentata:

Area	Coefficiente
Funzionari ed EQ	1,75
Istruttori	1,60
Operatori esperti	1,30

3. Le parti danno atto altresì che:
 - a) all'esito del processo di valutazione, la misura del compenso è determinata con riferimento al valore del punteggio ottenuto secondo i criteri e le regole definite nel SMVP;
 - 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 di premialità previste nella Tabella di conversione del SMVP;
 - c) ad ogni fascia di punteggio corrisponde la percentuale da utilizzare per il calcolo della quota finale di performance da erogare, così come di seguito dettagliato:

Fascia di punteggio	Premialità
95-100	100%
90 <95	95%

85 <90	90%
75 <85	85%
60 <75	80%
40 <60	35%
<40	0%

4. Le parti stabiliscono che, con riferimento ai criteri di accesso alla valutazione, fermo restando quanto previsto nel SMVP, il calcolo del requisito di "61 giorni minimi di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento" necessari per accedere alla valutazione, viene effettuato considerando 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; a tal fine tutti i permessi orari retribuiti concorrono alla copertura del debito orario giornaliero.
5. Le parti stabiliscono inoltre che la quantificazione della quota di performance organizzativa ed individuale, determinata ai sensi del precedente comma 3, è calcolata in proporzione del ricorrere di una o più delle seguenti fattispecie:
 - a) durata del rapporto di lavoro: si applica una riduzione del compenso in misura proporzionale al periodo non lavorato nell'anno di riferimento;
 - b) per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si opera una riduzione del compenso in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
 - c) fermo restando quanto stabilito ai punti precedenti, si opera altresì, una riduzione del trattamento accessorio in proporzione alle assenze superiori al 20% rispetto al debito orario dovuto nell'anno di riferimento. Per determinare le suddette assenze non sono computati i periodi di ferie, di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27-bis, 28 e 32 (limitatamente ai primi 30 giorni) del D. Lgs. n.151/2001, i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992, di cui all'art.7 del D.Lgs. 119/2011 e di cui all'art.50 CCNL 16/11/2022.

Articolo 7 Differenziazione del premio individuale

1. Le parti stabiliscono che ai dipendenti, non titolari di incarico di EQ, che abbiano ottenuto nella performance individuale (B1 e B2) un punteggio di premialità compreso tra 90 e 100 nell'anno di riferimento, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite, destinata al 30% del personale di ciascuna area professionale.
2. Per valore medio pro capite si intende "l'imponibile" di cui all'art.6 comma 2, ovvero il valore della performance individuale nella misura intera, senza eventuali decurtazioni e/o riduzioni, definita per ciascuna area professionale.
3. In caso di parità di punteggio, calcolato fino alla terza cifra decimale, la quota del 30% viene estesa fino alla misura massima del 40%.

TITOLO IV DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Articolo 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree professionali

1. Le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A del CCNL 16/11/2022 provvedendo ogni anno, in sede di contrattazione collettiva integrativa, a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto, l'ammontare delle risorse

decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti a tempo indeterminato.

2. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, intendendosi per quota limitata una percentuale non superiore al 50% degli aventi titolo a partecipare.
3. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto lo specifico accordo per la ripartizione e la destinazione delle correlate risorse decentrate integrative.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche previste. A tal fine sono acquisite dall'ente utilizzatore le informazioni e gli elementi istruttori necessari per la procedura selettiva.
5. In attuazione di quanto previsto dall'art.14 CCNL 16/11/2022, sono stabiliti i seguenti requisiti di accesso alla procedura selettiva per la progressione nell'area professionale:
 - a) essere personale di ruolo a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;
 - b) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 24 mesi;
 - c) assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Concorrono a determinare i 24 mesi di cui al precedente comma 5, lett. b) anche i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato, che hanno preceduto l'assunzione a tempo indeterminato tramite stabilizzazione, a condizione che siano stati prestati dal dipendente nella medesima categoria/area professionale cui si riferisce la progressione economica.
7. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.
8. Per la formazione della graduatoria per ogni singola area si applicano i seguenti pesi e criteri:
 - a) **media delle valutazioni di performance individuale** (B1+B2) degli ultimi 3 anni, o, comunque, in caso di assenze prolungate dal servizio, con riferimento agli ultimi tre anni utili ai fini del periodo di osservazione per l'accesso alla valutazione fino al massimo di punti 45, secondo lo schema che segue:

MEDIA VALUTAZIONI	PUNTI
95-100	45
90 <95	40
85 <90	35
75 <85	30
60 <75	20
40 <60	10
<40	0

- b) **esperienza professionale:** è attribuito un punteggio, fino ad un massimo di punti 40, all'esperienza professionale maturata dal dipendente nell'area di appartenenza, a decorrere dall'ultima posizione economica e/o differenziale acquisito. A tal fine sono considerati i periodi di servizio con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e parziale (per mese - per le frazioni di mese viene attribuito il punteggio dal 16° giorno). L'attribuzione dei punteggi avviene secondo i seguenti criteri:

anzianità maturata nella posizione economica e/o differenziale	punti
Fino a Mesi 12	punti 0,85 al mese fino ad un massimo di 10 punti
Da Mesi 12 ed 1 giorno a mesi 24	punti 10 + 0,85 al mese fino ad un massimo di 20 punti
Da Mesi 24 ed 1 giorno a mesi 36	punti 20 + 0,85 al mese fino ad un massimo di 30 punti
Da Mesi 36 ed 1 giorno a mesi 48	punti 30+ 0,34 al mese fino ad un massimo di 34 punti
Da Mesi 48 e 1 giorno a mesi 60	punti 34 +0,25 al mese
Da Mesi 60 e 1 giorno a mesi 72	punti 37 + 0,25 al mese

c) **capacità culturali e professionali, fino ad un massimo di 15 punti:** sarà valutato e calcolato, fino ad un massimo di punti 5 all'anno, il livello raggiunto dal dipendente con riferimento ai seguenti ambiti relativi agli ultimi tre anni o, comunque, in caso di assenze prolungate dal servizio, con riferimento agli ultimi tre anni utili ai fini del periodo di osservazione antecedente a quello indicato al comma 3:

- 1) **COMPETENZE AMMINISTRATIVE:** ovvero conoscenza delle regole e delle procedure del contesto in cui svolge l'attività lavorativa nonché dell'organizzazione nel suo complesso. Capacità di riconoscere ed individuare i corretti interlocutori in relazione al contesto di riferimento, di riconoscere le esigenze di cambiamento e adattarsi ad esse;
- 2) **COMPETENZE DIGITALI:** ovvero grado di conoscenza sull'utilizzo delle principali strumentazioni digitali correlate all'attività svolta, anche mediante la partecipazione a specifici corsi di formazioni; atteggiamento di interesse e curiosità verso le innovazioni tecnologiche nel proprio settore, capacità di adeguarsi rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività;
- 3) **ORIENTAMENTO ALLA FORMAZIONE E ALL'APPRENDIMENTO:** ovvero mediante la partecipazione a percorsi formativi utili all'accrescimento professionale e culturale e/o mediante attività di auto apprendimento, capacità di studio e analisi delle materie e delle metodologie attinenti la propria attività lavorativa.

L'attribuzione dei punteggi di cui alla presente lettera avviene mediante la compilazione della scheda di arricchimento culturale e professionale allegata al presente contratto (Allegato n.2) che dovrà essere compilata dal dirigente di assegnazione del dipendente, sentiti, per i periodi progressi, gli eventuali diversi dirigenti interessati.

9. Le parti stabiliscono, che in sede di prima applicazione, relativamente alla procedura di progressione economica per il 2023, ai fini dell'attribuzione del punteggio riferito al criterio "capacità culturali e professionali", si procederà, per ciascun dipendente, all'acquisizione delle schede relative al triennio immediatamente precedente (2020, 2021 e 2022). Per le procedure che si svolgeranno dal 2024, si procederà, entro il primo trimestre di ciascun anno, all'acquisizione della scheda relativa all'anno precedente.

10. Le parti concordano che l'attribuzione dei punteggi definiti nel precedente comma 8, criteri sub lettere a) e c), avviene esclusivamente su base triennale senza possibilità di deroga. Pertanto laddove non siano disponibili n.3 valutazioni e/o n.3 schede di arricchimento culturale e professionale, si procederà comunque all'attribuzione e al calcolo dei relativi punteggi su base triennale.

11. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivo conseguito sulla base dei criteri definiti nel precedente comma 8.

12. A parità di punteggio sono applicate le seguenti condizioni di preferenza, elencate in ordine di priorità:

- a) maggior tempo trascorso dall'ultima progressione economica ottenuta all'interno della categoria/area di appartenenza;
- b) maggiore anzianità maturata nella categoria/area di appartenenza, anche con contratto di lavoro a tempo determinato;

- c) minore numero di progressioni economiche conseguite all'interno della categoria/area di inquadramento;
- d) maggiore età anagrafica.

Le condizioni di preferenza di cui alle lettere a), b) e c) del presente comma sono valutate esclusivamente con riferimento al rapporto di lavoro svolto presso la Regione Umbria.

13. Per il personale regionale per il quale per l'esercizio delle proprie mansioni è necessaria l'iscrizione ad ordini o albi professionali di cui all'art.101 CCNL 16/11/2022, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'area degli istruttori e di € 200,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ, così come previsto all'art.102 del CCNL 16/11/2022.

Prospetto riassuntivo punteggi

criterio	Punteggio massimo
1) Media delle 3 ultime valutazioni	45
2) Esperienza professionale	40
3) Capacità culturali e professionali	15
4) Punteggio aggiuntivo	3% calcolato sulla somma ottenuta dai punteggi conseguiti in base ai criteri precedenti

14. La procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni all'interno dell'Area viene indetta mediante apposito avviso interno in conformità ai criteri e punteggi stabiliti nel presente CCI e si conclude tramite la formazione di apposita graduatoria riferita a ciascuna Area professionale. Al personale interessato è dato un termine, non inferiore a 10 giorni, per presentare, in merito alle suddette graduatorie, osservazioni che saranno esaminate tempestivamente dalla struttura competente prima di provvedere all'attribuzione dei differenziali stipendiali.

TITOLO V
INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE
DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI E MSURE DELLE STESSE

Articolo 9
Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti riconoscono che l'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo, non cumulabile, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, così come attestate dal dirigente responsabile ed il relativo ammontare è determinato sulla base dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali legittimanti nelle attività svolte dal dipendente, tenuto conto altresì degli specifici settori di attività e delle specifiche caratteristiche dell'Amministrazione regionale.
3. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta nei seguenti valori giornalieri:
 - a) per attività svolte in front office previamente individuati dall'Amministrazione e prestate a diretto contatto con l'utenza per un periodo superiore a 2 ore giornaliere, € 5,00;
 - b) per attività implicanti il maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti, € 5,00;
 - c) per attività svolte costantemente in cicli lavorativi, stabiliti da specifiche normative afferenti la tipologia di attività ciclica, e che, pertanto, richiedono un impegno continuativo per il rispetto di termini e/o scadenze, € 6,00;
 - d) per attività svolte con modalità che espongono la salute e l'integrità del dipendente ai fattori di rischio definiti dai vigenti DVR aziendali, € 7,00;

- e) 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, € 10,00;
 - f) per le attività svolte in via prevalente e continuativa per la gestione di spesa in entrata (attività di accertamento delle entrate) ed in uscita (attività di ordinazione di pagamento), € 10,00;
 - g) per prestazioni svolte con modalità che, in via continuativa, incidono sulla salute e integrità del dipendente, in orari di lavoro discontinui, non programmabili ed in sedi di lavoro diverse, implicanti il maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti, € 12,00.
4. La struttura competente in materia di personale, previa verifica della conformità e della congruenza della proposta effettuata da parte dirigente responsabile per attività, nel rispetto delle fattispecie di cui al comma precedente, inserisce i nominativi dei dipendenti individuati in appositi elenchi predisposti annualmente.
 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità condizioni lavoro sono a carico del fondo risorse decentrate. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta mensilmente nel limite delle risorse definite annualmente dalla contrattazione collettiva integrativa.
 6. L' indennità condizioni di lavoro, così come definita al comma 3, trova applicazione a far data dal 01/01/2024. Per l'anno 2023 si applica l'art.12 del CCI 2019-2021.

Articolo 10 **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Le parti riconoscono che l'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti inquadrati nelle aree professionali che non risultino titolari di incarichi di EQ al fine di remunerare l'esercizio di compiti ed attività che implicano l'assunzione diretta di responsabilità di procedimenti o attività complesse e/o di coordinamento di attività o personale.
2. Il personale cui spetta l'indennità per specifiche responsabilità, di cui al punto precedente, deve essere individuato entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.
3. I dirigenti, nell'ambito dei settori di rispettiva competenza, rappresentano ai direttori regionali le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo le tipologie riferite all'elenco di cui al successivo comma 5, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, in ottica di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
4. Le specifiche responsabilità scadono al termine dell'anno solare ma possono essere revocate anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - a. 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
 - b. in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
5. Le indennità per specifiche responsabilità sono individuate come segue:
 - a) le specifiche responsabilità affidate ai dipendenti addetti ai servizi di protezione civile nell'importo di € 550,00 annui;
 - b) i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici nell'importo di € 550,00 annui;
 - c) i compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico nell'importo di € 550,00 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 € 600,00 annui;
 - e) i compiti di responsabilità affidati ai consegnatari dei beni mobili nell'importo di € 800,00 annui;
 - f) i compiti di responsabilità affidati agli amministratori di sistema nell'importo di € 800,00 annui;
 - g) i compiti di responsabilità affidati ai dipendenti del centro stampa regionale nell'importo

- di € 1.000,00 annui;
- h) i compiti di responsabilità affidati agli operatori esperti 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 € 1.700,00 annui;
 - i) le specifiche responsabilità, assegnate all'area degli istruttori e dei funzionari per lo svolgimento di attività, compiti e ruoli di elevata complessità, caratterizzati da autonomia e specializzazione, con assunzione di responsabilità, con riferimento alle istruttorie di procedimenti amministrativi articolati e per la redazione di istruttorie e 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 € 2.200,00 annui;
 - j) le specifiche responsabilità, assegnate alle aree degli istruttori e dei funzionari, 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 € 1.000,00 annui;
 - k) le specifiche responsabilità, assegnate al personale inquadrato nelle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, 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 € 1.100,00 annui.
6. Le indennità di cui al comma 5, lett. i) e k) sono riconosciute anche in relazione alle specifiche responsabilità previste dall'art. 84, comma 1 CCNL 16/11/2022, per le figure specificatamente incaricate con apposito atto di particolari compiti/attività quali, a titolo esemplificativo, per la protezione dati di cui al GDPR, per i processi di digitalizzazione di cui al CAD, per le attività di comunicazione e informazione, per progetti finanziati da fondi europei.
7. Gli oneri per la loro corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità sono a carico del fondo risorse decentrate e sono riconosciute nel limite delle risorse annualmente definite dalla contrattazione collettiva integrativa. L'erogazione del compenso è effettuata, a consuntivo, previa verifica ed attestazione da parte del dirigente responsabile in merito all'attività svolta, motivata con riferimento agli elementi concreti comprovanti lo svolgimento dell'incarico di specifica responsabilità attribuita.
8. Le indennità per specifiche responsabilità, così come definite al comma 5, trovano applicazione a far data dal 01/01/2024. Per l'anno 2023 si applica l'art.13 del CCI 2019-2021.
9. Le indennità per specifiche responsabilità sono frazionabili esclusivamente in relazione alla durata dell'incarico e 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, ove 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, nel mese di febbraio dell'anno successivo e nel rispetto di quanto indicato dalla deliberazione della Giunta regionale n.768/2009, tenuto conto altresì della tipologia, durata e articolazione del rapporto di lavoro e dell'assenza dal servizio per periodi superiori ai 30 giorni continuativi.

TITOLO VI
CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 11
Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori
previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le parti confermano 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 per l'Avvocatura regionale e degli incentivi per le funzioni tecniche indicate dall'articolo 113 del D.lgs. n.50/2016 e s.m.i.
2. Per le finalità connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario di lavoro, sono riconosciuti compensi ai dipendenti incaricati i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto dall'Istat e dagli Enti pubblici autorizzati per legge.
3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel fondo risorse decentrate e sono distribuite ai dipendenti interessati subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse e secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e regolamenti dell'Amministrazione regionale.
4. Le parti rinviando altresì ad apposite sessioni per la definizione di criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio al sistema delle relazioni sindacali, da attivarsi entro sei mesi dall'approvazione delle stesse.

Articolo 12
Compensi connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico

1. Le parti stabiliscono che 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 dell'Amministrazione regionale,
 - 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, sono direttamente corrisposti all'Amministrazione regionale e confluiscono per intero nel fondo risorse decentrate integrando le risorse annualmente destinate al finanziamento della performance individuale e retribuzione di risultato.
2. Allo scopo di remunerare il maggior impegno e responsabilità dei dipendenti che svolgono gli incarichi ed attività di cui al comma 1, è loro corrisposta, in aggiunta al compenso dovuto a titolo di performance individuale e retribuzione di risultato, il compenso previsto per un importo massimo di € 5.000,00 annui lordi. Gli importi eccedenti sono destinati all'alimentazione delle risorse annualmente destinate al finanziamento della performance individuale e retribuzione di risultato.
3. L'importo di cui al comma precedente decorre per gli incarichi attribuiti a decorrere dal 01/01/2024. Per l'anno 2023 si applica l'art.9 del CCI 2019-2021.

Articolo 13
Compensi per attività di docenza

1. Le parti condividono, nell'ambito degli obiettivi di performance, di destinare risorse per riconoscere un compenso al personale qualificato che, ai sensi dell'art. 55, comma 8, CCNL 16/11/2022, è individuato come docente interno in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale regionale. Le attività di docenza riguardano attività di formazione definite all'interno del piano formativo e/o degli atti di programmazione dell'Amministrazione e possono essere conferite al personale inquadrato nell'area dei funzionari e della EC

2. Le risorse finanziarie da destinare all'attività di cui al comma 1 sono definite annualmente dalla contrattazione collettiva integrativa a carico delle risorse del fondo risorse decentrate ed i relativi compensi sono assoggettati al limite massimo individuale di € 5.000,00 annui lordi.

Articolo 14
Correlazione tra compensi e incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/performance individuale

1. Le parti confermano che in relazione all'ammontare da corrispondere per compensi professionali per l'Avvocatura regionale e per incentivi per le funzioni tecniche, sulla retribuzione di risultato e performance individuale spettante ai dipendenti interessati sono operate le seguenti riduzioni:

Incentivo professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/performance individuale
Fino a € 5.000,00	Nessuna riduzione
da € 5.001,00a € 15.000,00	In misura proporzionale all'incentivo*
Oltre € 15.000,00	90%

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

2. Le somme derivanti dall'applicazione del comma 1 sono destinate all'alimentazione delle risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e performance individuale.

TITOLO VII
CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 15
Welfare integrativo

1. Le parti condividono di dare attuazione a piani di welfare integrativo di cui all'art.82 CCNL 16/11/2022 nei limiti delle disponibilità che verranno stanziare con riferimento al triennio di vigenza del presente CCI.
2. Le parti, per migliorare il benessere organizzativo del personale e promuovere forme di sostegno al reddito familiare dei dipendenti regionali, concordano sull'attivazione di piani di welfare integrativo in un sistema di flexible benefit.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste dall'art.10 della legge regionale n.9/2023, come definite annualmente con apposita deliberazione della Giunta regionale, in conformità alle disposizioni normative vigenti.
4. Il fondo per il welfare integrativo può essere altresì incrementato nonché mediante utilizzo di quota parte del fondo risorse decentrate nel limite definito in sede di contrattazione collettiva integrativa.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 16
Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento è istituito il servizio di pronta reperibilità, secondo i piani operativi di seguito individuati dall'Amministrazione regionale circa:

- a) il rischio sismico, idrogeologico e idraulico
 - b) il piano antincendi boschivi
 - c) i piani di controllo in cave e miniere
 - d) l'apertura straordinaria delle sedi e logistica
 - e) l'allevamento fauna selvatica ed ittica
 - f) l'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
 - g) la sicurezza dei sistemi informativi.
2. Le parti confermano che l'indennità di reperibilità è pari ad € 13,00 per 12 ore al giorno e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta, in tal caso, maggiorata del 10%. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art.79 CCNL 16/11/2022. L'importo di cui sopra è raddoppiato nel caso di reperibilità festiva, anche infrasettimanale.
 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.
 4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2.

Articolo 17 **Turnazioni**

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione sono istituiti turni giornalieri di lavoro.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se necessario, notturno.
3. Le parti ritengono che non si riscontrino ragioni per intervenire su quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia di turnazione e concordano di procedere con specifico accordo laddove intervengano motivate ragioni organizzative e di servizio che richiedano il superamento dell'arco temporale mensile per programmare una equilibrata distribuzione delle turnazioni.

Articolo 18 **Lavoro straordinario - limite massimo individuale annuo**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.14 CCNL 01/04/1999.
2. Le parti condividono che in presenza di esigenze eccezionali, debitamente motivate, il limite massimo individuale annuo del lavoro straordinario stabilito dalle vigenti disposizioni in n.180 ore annue, 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 19 **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. L'Amministrazione regionale costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale tramite trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Le parti ritengono che non si riscontrino ragioni per intervenire su quanto previsto dalle disposizioni contenute nella vigente disciplina in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Articolo 20 Banca delle ore

1. Le parti condividono che la Banca delle ore rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro del dipendente e consiste nell'accantonamento, su richiesta del singolo dipendente, su un conto individuale, di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate secondo le vigenti disposizioni che disciplinano le prestazioni lavorative e l'orario di lavoro del personale regionale.
2. Il limite complessivo annuo individuale di accantonamento alla banca delle ore è pari 60 ore per ciascun dipendente il quale può, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fruire delle ore accantonate o in retribuzione o come permessi compensativi frazionati o della durata dell'intera giornata lavorativa. Restano fermi i limiti e la condizioni di legittimità del lavoro straordinario previsti dalle vigenti disposizioni.
3. La struttura competente in materia di personale è tenuta a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario effettuate da computarsi nell'ambito della Banca delle ore. Le maggiorazioni previste per le ore di prestazioni di lavoro straordinario vengono corrisposte con le modalità previste dalla relativa disciplina vigente in materia, previo relativo inserimento nella Banca delle ore.
4. Le parti concordano per l'attivazione della banca delle ore con riferimento alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno 2024, in base alle richieste che saranno presentate dal personale dipendente non titolare di incarico di EQ, ivi compreso il personale a tempo determinato, entro il termine e con le modalità che saranno stabiliti dalla struttura competente in materia di personale.
5. Le parti si impegnano al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore, nel rispetto delle relazioni sindacali previste, anche al fine di conciliare le esigenze di flessibilità della gestione dell'orario di lavoro con le esigenze tecniche, organizzative, di servizio e di regolare gestione del rapporto di lavoro.

Articolo 21 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le parti condividono che 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 le esigenze di vita e di lavoro del dipendente.
2. Tutto il personale assicura la presenza in servizio dalle ore 9.00 alle ore 13.00 (compresenza obbligatoria), garantendo la funzionalità e l'efficienza dei servizi anche nei confronti dell'utenza, lo svolgimento delle attività istituzionali, i rapporti funzionali con altri uffici ed Amministrazioni.
3. 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.
4. 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:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di cui all'art. 44 CCNL 21.05.2018;
 - 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.
5. 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, tenuto conto della ridotta durata della prestazione lavorativa e della peculiarità delle modalità di svolgimento.

Articolo 22 **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 competente.

Articolo 23 **Orario di lavoro - limite media settimanale**

1. Le parti stabiliscono di elevare ad un anno l'arco temporale di riferimento su cui calcolare la media delle 48 ore settimanali della durata dell'orario di lavoro di cui all'art.29, comma 2 CCNL 16/11/2022.

Articolo 24 **Servizio mensa e buono pasto**

1. Le parti confermano quanto previsto dalle vigenti disposizioni del Contratto collettivo nazionale e regionali che regolamentano l'orario di lavoro ed il diritto al buono pasto sostitutivo del servizio mensa, ivi comprese le disposizioni che individuano le figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata di quindici minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

TITOLO IX **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Articolo 25 **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

1. Le parti concordano di attivare apposita sessione negoziale qualora insorga l'esigenza di incrementare le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di EQ con contestuale riduzione, di pari importo, del fondo risorse

decentrate, anche al fine di adeguare la retribuzione di posizione nel rispetto delle facoltà, dei criteri ed entro i limiti previsti dall'art.17 CCNL 16/11/2022.

2. Le parti danno altresì atto che, ai sensi dell'art.17, comma 6 CCNL 16/11/2022, in caso di sopravvenute motivate esigenze di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, è data la facoltà all'amministrazione regionale di un ampliamento delle risorse del fondo risorse decentrate, con gli strumenti di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 e previa attivazione delle previste relazioni sindacali.

Articolo 26

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. Ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) è corrisposta la retribuzione di risultato in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di EQ, è destinata una quota del 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di EQ.
3. Le parti danno atto che 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 convertita in un punteggio finale secondo quanto previsto nella rispettiva Tabella di conversione della premialità per il comparto del SMVP e di cui all'art.6 comma 3, del presente CCI.
4. Ai titolari di incarichi di EQ che, all'esito del processo di valutazione definito dal SMVP, risultino collocati nella prima fascia di premialità, è attribuita la retribuzione di risultato nella misura del 40% della retribuzione di posizione. La predetta percentuale è riproporzionata sulla base della valutazione con i coefficienti indicati nella Tabella di conversione della premialità di cui all'art.6 comma 3.
5. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5 CCNL 16/11/2022, al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota nella misura del 25% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim, in base al grado di conseguimento degli obiettivi secondo il SMVP.
6. In caso di esercizio delle funzioni vicarie protratto per una durata superiore a trenta giorni consecutivi, al responsabile di incarico di EQ incaricato delle funzioni vicarie spetta, in aggiunta alla retribuzione di risultato connessa alla posizione di cui è titolare, la retribuzione di risultato correlata alla sezione oggetto di funzioni vicarie, sulla base della valutazione espressa dal dirigente competente e rapportata alla durata dello svolgimento delle funzioni vicarie.

TITOLO X DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 27

Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Le parti confermano, 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, il contenuto degli 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;

- aggiornamento, a livello di ciascuna struttura, delle possibili fonti di rischio e pericolo per la relativa mitigazione;
 - intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico-ispettivo;
 - collaborazione con il CUG in relazione alla valutazione del rischio per lo stress da lavoro-correlato a al benessere organizzativo.
2. Le parti convengono altresì di prendere in considerazione ulteriori criteri e misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro qualora dovessero emergere criticità in sede di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato.

Articolo 28
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione ed 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 degli strumenti tecnologici quali 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 (Codice dell'Amministrazione Digitale);
 - d) il rispetto delle disposizioni e dei regolamenti in materia di sicurezza e gestione dei dati.

TITOLO XI
NORME FINALI

Articolo 29
Interpretazione autentica del CCI

1. Le parti firmatarie del presente CCI 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. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Articolo 30
Norma di rinvio

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

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DELLE AREE PROFESSIONALI 2023 - 2025

✓
U

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento alle disposizioni di cui al TITOLO V - INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI E MISURA DELLE STESSE, le parti concordano che saranno valutate le eventuali diverse esigenze correlate alla peculiarità di svolgimento della prestazione lavorativa del personale addetto a determinati specifici servizi quali in particolare il Servizio della Protezione civile e il Servizio Autoparco e mobilità regionali, in relazione alla disciplina ad oggi definita. A tal fine saranno svolte successive e separate sessioni contrattuali, previa informazione e verifica sulle particolari e specifiche modalità di organizzazione e gestione dei suddetti servizi e della conseguente gestione del personale addetto, anche ai fini dell'ottimizzazione dell'utilizzo dei diversi strumenti contrattuali previsti. Le parti si impegnano pertanto a svolgere appositi incontri conoscitivi delle specifiche realtà organizzative e gestionali e delle soluzioni organizzative che saranno eventualmente individuate atte al miglioramento dei servizi e alla tutela e valorizzazione delle prestazioni del personale addetto, anche attraverso l'incontro con i responsabili delle strutture medesimi.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials and a large signature.

ALLEGATO n.1



REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL "FONDO RISORSE DECENTRATE" DEL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2023

Il giorno 6 dicembre 2023 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 nominata con deliberazione della Giunta regionale n.235 del 08/03/2023 e composta dal Presidente Luca Federici, Direttore regionale al *Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana* e dalla Componente Fabiola Marsilio, Dirigente del *Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane,*

e

le Rappresentanze sindacali come in calce riportate,

al termine del quale LE PARTI,

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

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 (CCNL);

Richiamato il Contratto collettivo integrativo del personale delle categorie professionali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 25 ottobre 2019 (CCI) per le parti vigenti;

Visto il Contratto collettivo integrativo del personale delle aree professionali per il triennio 2023-2025 sottoscritto il 6 dicembre 2023 (CCI 2023-2025);

Vista la deliberazione della Giunta regionale n.1221 del 22/11/2023 avente ad oggetto "*Contrattazione collettiva integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2023 e per il contratto collettivo integrativo del comparto - triennio 2023-2025*";

Vista quindi la determinazione dirigenziale n.12715 del 28/11/2023 con la quale è stato costituito il "fondo risorse decentrate" del personale delle aree professionali per l'anno 2023 in complessivi € 8.447.939,00 (ottomilioniquattrocentoquarantasettemilanovecentotrentanove/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,

sottoscrivono la seguente preintesa concernente i criteri per la ripartizione e destinazione del "fondo risorse decentrate" per l'anno 2023:

Articolo 1
Criteri per la ripartizione e destinazione
del "fondo risorse decentrate" anno 2023

Le parti condividono che il "fondo risorse decentrate" per l'anno 2023 viene ripartito secondo le seguenti quote a disposizione:

- Risorse stabili	€ 6.515.938,00
- Risorse variabili	€ 1.932.001,00
Totale complessivo	€ 8.447.939,00

Le parti concordano quindi che la destinazione delle "risorse decentrate" tiene conto:

a) delle seguenti risorse indisponibili di cui all'art.80, comma 1 CCNL:

Fondo differenziali storici	€ 3.720.618,00
Indennità di comparto	€ 504.926,00
Indennità ex art.37 CCNL 06/07/1995	€ 5.846,00
TOTALE risorse indisponibili	€ 4.231.390,00

b) delle seguenti risorse disponibili destinate agli utilizzi di cui all'art.80, comma 2 CCNL:

Indennità condizioni lavoro	€ 183.654,00
Maggiorazione lavoro festivo	€ 12.077,00
Indennità turno	€ 78.493,00
Indennità reperibilità	€ 115.463,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 513.863,00
Progressioni economiche ex art.2	€ 470.450,00
Compensi avvocatura regionale	€ 100.193,00

Handwritten notes and signatures:
W. 2
10. 5
CND
u 2

Incentivo funzioni tecniche	€ 331.385,00
Performance organizzativa	€ 250.832,00
Performance individuale	€ 1.885.492,00
Integrazione performance art.9 CCI	€ 24.647,00
Risorse finanziarie ex art.4	€ 250.000,00

TOTALE risorse disponibili € 4.216.549,00

Totale risorse "Fondo risorse decentrate" € 8.447.939,00

Articolo 2 Progressioni economiche 2023

Le parti, preso atto di quanto indicato dall'art.14 CCNL, concordano di attribuire differenziali stipendiali per l'anno 2023 in modo selettivo, per una quota limitata di dipendenti e secondo i criteri indicati dall'art.8 CCI 2023-2025.

In considerazione che nel CCI 2023-2025 i requisiti di accesso alle progressioni economiche sono stati ampliati con riduzione del periodo di mancata attribuzione della progressione da 36 a 24 mesi, valutato l'impatto delle precedenti progressioni economiche attribuite nella diverse categorie professionali, in sede di prima applicazione, per il 2023, le progressioni economiche all'interno delle aree professionali con decorrenza dal 01.01.2023 sono attribuite per ciascuna area professionale individuata nella seguente tabella, per cui sono quindi rese disponibili le indicate risorse finanziarie complessive:

Area professionale	Numero differenziali	Costo annuo
Operatori esperti	67	€ 43.550,00
Istruttori	134	€ 100.500,00
Funzionari ed EQ	204	€ 326.400,00
TOTALE	405	€ 470.450,00

Le parti concordano che gli eventuali differenziali stipendiali non attribuiti nell'area professionale sono resi disponibili, sino a concorrenza dei differenziali complessivi messi a selezione e ferme restando le risorse finanziarie complessivamente destinate, all'area professionale superiore.

Articolo 3 Compensi correlati alla performance

Le parti concordano che le risorse finanziarie da destinare ai compensi correlati alla performance, pari a complessivi € 2.136.324,00 sono finalizzate al riconoscimento della

performance organizzativa ed individuale. Tali compensi sono attribuiti secondo quanto stabilito dagli articoli 6 e 7 CCI 2023-2025.

La ripartizione delle risorse per performance organizzativa e performance individuale è determinata in considerazione del personale in servizio al 01.01.2023 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.80, comma 3 CCNL per € 278.000,00.

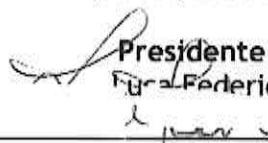
Articolo 4 Disposizioni finali

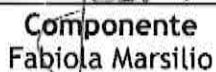
Le parti concordano di valutare nell'anno 2024 e seguenti gli impatti delle politiche di attribuzione dei differenziali stipendiali di cui al presente accordo. A tal fine le parti concordano di rendere disponibili al "fondo risorse decentrate" dell'anno 2024, ai sensi dell'art.80, comma 1 CCNL, risorse finanziarie per € 250.000,00 da destinare, in via prioritaria, alle progressioni economiche all'interno delle aree professionali di cui all'art.14 CCNL.

Le parti condividono inoltre che le risorse stabili del "fondo risorse decentrate" non integralmente utilizzate nell'anno 2023 in relazione alla destinazione concordata con il presente accordo, sono destinate al "fondo risorse decentrate" dell'anno 2024.

Perugia, 6 dicembre 2023





Per la Regione Umbria
la delegazione trattante di
parte pubblica


Presidente
Fura Federici





Componente
Fabiola Marsilio

Per la R.S.U.

Sigla	Nome e cognome	Firma
UIL	MA	
CGIL	A	
CISL	Fi	
UIL	G	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CISL FP	MA	
UIL FPL	MA	
FIPCCIL UMBRIA	DE	



Scheda "Capacità culturali e professionali"	
Anno _____	
DIPENDENTE	
Direzione/Servizio	
AREA	
CRITERIO	LIVELLO
CAPACITÀ AMMINISTRATIVE <i>conoscenza delle regole e delle procedure del contesto in cui svolge l'attività lavorativa nonché dell'organizzazione nel suo complesso. Capacità di riconoscere ed individuare i corretti interlocutori in relazione al contesto di riferimento, di riconosce le esigenze di cambiamento e adattarsi ad esse</i>	<input type="checkbox"/> 1
COMPETENZE DIGITALI <i>grado di conoscenza sull'utilizzo delle principali strumentazioni digitali correlate all'attività svolta, anche mediante la partecipazione a specifici corsi di formazioni; atteggiamento di interesse e curiosità verso le innovazioni tecnologiche nel proprio settore, capacità di adeguarsi rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività (efficienza, velocità etc.)</i>	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
ORIENTAMENTO ALLA FORMAZIONE E ALL'APPRENDIMENTO <i>partecipazione a percorsi formativi utili all'accrescimento professionale e culturale e/o mediante attività di auto apprendimento, capacità di studio e analisi delle materie e delle metodologie attinenti la propria attività lavorativa</i>	<input type="checkbox"/> 5

FINO AD UN MASSIMO DI 5 PUNTI ALL'ANNO (PER TRE ANNI) CALCOLATI SULLA BASE DEL LIVELLO POSSEDUTO/RAGGIUNTO

[Handwritten signatures and marks]