

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA DELLA REGIONE
UMBRIA**

Il giorno 12 dicembre 2023, presso la sede dell'Assemblea legislativa, sita in Perugia, Piazza Italia n. 2, ha luogo l'incontro tra:

- l'Assemblea legislativa della Regione Umbria, rappresentata dalla delegazione di parte datoriale nella persona del Presidente Juri Rosi
- e
le rappresentanze sindacali in calce riportate

Richiamato il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

Richiamato il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni);

Richiamata la legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale);

Richiamato il Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 156 dell'11 settembre 2007 e modificato dalle deliberazioni n. 243 del 13 marzo 2008, n. 102 del 30 dicembre 2010, n. 391 del 19 novembre 2018, n. 1 dell'11 gennaio 2019 e n. 101 del 20 dicembre 2019;

Richiamati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale del comparto Regioni e Autonomie locali e, in particolare, il CCNL del personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e il CCNL del personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022;

Visti, in particolare, gli articoli 7 e 8 del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, in materia di contrattazione collettiva integrativa;

Richiamati i Contratti Collettivi Decentrati Integrativi per il personale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria e, in particolare, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 30 dicembre 2019;

Vista la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 102 del 28 dicembre 2022 (CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022: determinazioni concernenti la delegazione datoriale dell'Assemblea legislativa), con la quale è stata confermata la delegazione di parte datoriale costituita con deliberazione n. 3 del 1° febbraio 2022 (Individuazione della delegazione di parte datoriale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria abilitata alla contrattazione collettiva integrativa e alle diverse relazioni sindacali di secondo livello riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale), ai sensi del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022;

Vista la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 109 del 25 settembre 2023 (Indirizzi alla delegazione datoriale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per la contrattazione collettiva decentrata integrativa), con la quale sono stati impartiti alla delegazione datoriale indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa;

Richiamato il provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 10 del 9 gennaio 2023 (Costituzione del fondo per le risorse decentrate del comparto per l'anno 2023), con il quale è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2023, ai sensi dell'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022;

Richiamato l'accordo sulla ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria sottoscritta dalle parti il 20 marzo 2023,

Allegato "A"

nelle more della definizione del nuovo contratto decentrato integrativo di parte normativa, ai sensi del CCNL del 16 novembre 2022;

Dato atto che le parti hanno concordato di procedere, anche per stralci, alla trattazione e sottoscrizione di accordi relativi alle materie rinviate alla contrattazione integrativa decentrata;

Richiamato l'accordo stralcio su specifiche materie: indennità condizioni di lavoro e riduzione d'orario, sottoscritto dalle parti il 28 giugno 2023;

Richiamato l'accordo sull'incremento delle risorse destinate alla retribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione e la contestuale riduzione del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL del 16 novembre 2022, sottoscritto dalle parti il 6 novembre 2023;

Richiamata l'ipotesi di accordo sul welfare integrativo per il personale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2023, sottoscritta dalle parti il 15 novembre 2023;

Richiamato il provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 761 del 28 novembre 2023 (Rideterminazione del fondo per le risorse decentrate del comparto per l'anno 2023), con il quale è stato rideterminato il fondo risorse decentrate per l'anno 2023;

Richiamata l'ipotesi di revisione dell'accordo sulla ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria sottoscritto il 20 marzo 2023, siglata dalle parti il 29 novembre 2023;

Ritenuto di procedere alla definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, ai sensi del CCNL 16 novembre 2022;

LE PARTI

sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria (Allegato "A").

Perugia, 12 dicembre 2023

Per la delegazione di parte datoriale

Il Presidente

Juri Rosi

Per la RSU dell'Assemblea legislativa

Il Presidente

Nicola Falocci

Per le OO.SS. Territoriali

FP CGIL

Desirée Marchetti

CISL FP Per Luca Talevi

Anna Vittoria Nania (su delega)

UIL FPL Per Jacky Mariucci

Andrea Russo (su delega)



Regione Umbria

Consiglio Regionale

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per il personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa
della Regione Umbria**

TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Finalità

Art. 2 Campo di applicazione

Art. 3 Durata e validità

Art. 4 Costituzione e ripartizione del fondo per le risorse decentrate

TITOLO II- INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 5 Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale

Art. 6 Incentivazione della performance organizzativa

Art. 7 Incentivazione della performance individuale

Art. 8 Differenziazione dei compensi legati alla performance individuale

TITOLO III- MISURE E CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità

Art. 11 Indennità di reperibilità

Art. 12 Indennità di turno

Art. 13 Procedura per l'attribuzione delle indennità

TITOLO IV- DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 14 Indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

Art. 15 Incarichi *ad interim* per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

TITOLO V- DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 16 Criteri e procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

TITOLO VI- DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17 Orario di lavoro flessibile

Art. 18 Banca delle ore

Art. 19 Incremento dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 20 Lavoro straordinario

TITOLO VII- ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 22 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Art. 23 Trattamento accessorio del personale a tempo parziale

Art. 24 Servizi minimi essenziali

Art. 25 Welfare integrativo

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 Interpretazione autentica e verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 27 Norma transitoria

Art. 28 Norme finali

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo intende contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini e agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente con la tutela dei diritti dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la realizzazione dei processi di riforma dell'organizzazione.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, si applica al personale non dirigenziale dipendente dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, assunto presso le strutture organizzative della Segreteria generale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale.

2. Il presente contratto collettivo integrativo si applica, altresì, al personale non dirigenziale in posizione di comando presso le strutture organizzative della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa.

Art. 3

Durata e validità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo decorre dal giorno successivo alla data di sottoscrizione ed ha durata sino al 31 dicembre 2025. Le disposizioni del presente contratto 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 con esse incompatibili.

2. Con apposito accordo annuale è definita la ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, ai sensi dell'articolo 4 del presente contratto.

Art. 4

Costituzione e ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Successivamente all'approvazione del bilancio di previsione, l'Amministrazione procede alla costituzione del fondo risorse decentrate; l'atto di costituzione del fondo è trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione di

cui al comma 2. In caso di differimento del termine ordinario di approvazione del bilancio, l'Amministrazione può procedere alla costituzione del fondo in via provvisoria.

2. Le parti procedono, entro il primo quadrimestre dell'anno, alla ripartizione del fondo delle risorse decentrate.

3. Fino alla definizione del nuovo accordo di cui al comma 2 si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente.

TITOLO II-INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 5

Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale

1. La procedura di valutazione della performance è disciplinata dal Sistema di misurazione e valutazione dell'ente, in coerenza con le vigenti disposizioni normative in materia.

2. Nell'ambito del ciclo della performance, disciplinato dal vigente Sistema di misurazione e valutazione, l'incentivazione del personale avviene mediante l'attribuzione dei premi di cui all'articolo 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL del 16 novembre 2022 correlati rispettivamente alla performance organizzativa e individuale.

3. Annualmente viene contrattato l'ammontare complessivo delle risorse del fondo destinate all'incentivazione del personale non titolare di incarichi di elevata qualificazione e la relativa ripartizione tra performance organizzativa e performance individuale, fermo restando che almeno il 30% delle risorse rese annualmente disponibili, ai sensi dell'articolo 80, comma 3 del CCNL del 16 novembre 2022, è destinato alla performance individuale.

4. Le risorse destinate a incentivare la performance organizzativa e la performance individuale sono erogate all'esito del processo di valutazione, in conformità alle disposizioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 6

Incentivazione della performance organizzativa

1. Le risorse annualmente stanziare per la performance organizzativa sono distribuite ai dipendenti, in parti uguali, previa valutazione positiva dell'amministrazione nel suo complesso effettuata dall'OIV, in conformità alle disposizioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 7

Incentivazione della performance individuale

1. Le risorse annualmente stanziare per la performance individuale sono distribuite ai dipendenti, tenuto conto del rispettivo inquadramento giuridico, a seguito di

valutazione positiva della performance individuale, in conformità alle disposizioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Il punteggio complessivo è determinato dalla valutazione della performance operativa, come conseguimento di obiettivi/risultati, e dei comportamenti organizzativi e corrisponde ad una fascia di giudizio, cui è associata la misura del corrispettivo da corrispondere in conformità al vigente Sistema di misurazione e valutazione.

3. Una quota delle risorse destinate alla performance individuale è riservata alla maggiorazione del premio prevista dall'articolo 81 del CCNL del 16 novembre 2022, come regolata all'articolo 8.

Art. 8

Differenziazione dei compensi legati alla performance individuale

1. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, prevista dall'articolo 81 del CCNL del 16 novembre 2022, è attribuita al 5% del personale non titolare di incarichi di elevata qualificazione, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale al personale valutato positivamente, in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione.

2. La maggiorazione di cui al comma 1 è assegnata ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più elevato nell'anno considerato. Al Sistema di misurazione e valutazione della performance è rimessa la previsione di strumenti volti a promuovere applicazioni omogenee della metodologia, al fine di favorire il coinvolgimento del personale di tutte le strutture dell'Amministrazione nell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale.

3. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione di cui ai commi 1 e 2 è riconosciuta sulla base della valutazione da effettuare, in ordine di priorità, dei seguenti criteri:

- a) non aver beneficiato della maggiorazione nell'ultimo triennio;
- b) media più elevata nella valutazione della performance nell'arco del triennio precedente;
- c) maggiore anzianità di servizio presso l'Assemblea legislativa;
- d) minore età anagrafica.

TITOLO III – MISURE E CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono le attività di cui al comma 1 dell'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene corrisposta un'unica indennità condizioni di lavoro; il valore giornaliero massimo è stabilito dall'articolo 84-bis del CCNL del 16 novembre 2022.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta in presenza di prestazioni effettivamente rese ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura indicata nei commi seguenti.

3. Nell'ambito dell'organizzazione dell'Assemblea e tenuto conto della tipologia di prestazioni richieste ai dipendenti, il disagio è individuabile in attività svolte in orari particolari che hanno un elevato impatto sulla sfera personale e/o familiare per il condizionamento che ne deriva ovvero svolte in condizioni ambientali particolarmente stressanti o ad elevato impatto con l'utenza e i soggetti esterni.

4. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta per le seguenti attività, nella misura di seguito indicata:

a. attività caratterizzate da elevato impatto con l'utenza e con i soggetti esterni, nell'ambito delle competenze attribuite agli organismi di garanzia (Co.Re.Com. e Difensore civico) e/o riferite all'educazione alla cittadinanza: € 3,50/giorno;

b. attività di accoglienza e vigilanza dell'accesso alle sedi dell'Assemblea legislativa caratterizzate da un elevato e continuo impatto con l'utenza esterna e/o attività connotate da elevato condizionamento personale, connesse alla presenza a manifestazioni ed eventi fuori dalla sede istituzionale in rappresentanza dell'Amministrazione, al supporto per lo svolgimento di eventi organizzati presso la medesima sede o all'assistenza logistica agli organi assembleari: € 13,00/giorno;

c. attività connesse alla cura delle esigenze di mobilità, caratterizzate da elevato condizionamento personale, anche al fine di rispondere ad esigenze di carattere straordinario ed estemporaneo a fronte dei servizi già programmati da garantire, assicurando al contempo la custodia e il costante controllo del funzionamento e della sicurezza degli automezzi: € 13,50/giorno;

d. attività implicanti l'effettivo maneggio di denaro contante e/o l'espletamento delle funzioni di sostituto Economo nei soli giorni di assenza del titolare: € 3,50/giorno.

5. In caso di cumulo di più attività tra quelle previste, purché contemplate in lettere diverse del comma 4, l'indennità condizioni lavoro è determinata dalla somma dei valori individuati, entro il limite massimo di euro 15 giornalieri.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'articolo 2 dell'accordo stralcio su specifiche materie - indennità condizioni di lavoro e riduzione d'orario - sottoscritto dalle parti il 28 giugno 2023.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale delle aree degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell'elevata qualificazione che non risulti titolare di incarichi di EQ ai sensi dell'articolo 16 e seguenti del CCNL del 16 novembre 2022 possono essere conferiti

incarichi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità avendo come riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elenco di cui all'articolo 84 del CCNL del 16 novembre 2022.

2. Il compenso da corrispondere per l'incarico di cui al comma 1 è stabilito in correlazione alla complessità dei compiti attribuiti, alla specializzazione richiesta per lo svolgimento delle attività e al livello di responsabilità che esso comporta, entro un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi - per le aree degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori - ed entro un importo massimo di € 4.000,00 annui lordi - per l'area dei Funzionari e dell'EQ.

3. Il compenso su base annuale da corrispondere per ciascun incarico, in base ai criteri di valutazione indicati nel precedente comma, è determinato come segue.

| Dimensioni di valutazione | Descrizione | Punteggio massimo attribuibile |
|--|--|--------------------------------|
| Complessità dei compiti attribuiti | <ul style="list-style-type: none"> ampiezza ed eterogeneità dei compiti assegnati | Fino a 25 punti |
| | <ul style="list-style-type: none"> livello di non ripetitività delle attività da svolgere | Fino a 15 punti |
| Specializzazione richiesta per lo svolgimento delle attività | <ul style="list-style-type: none"> conoscenze specialistiche necessarie per l'assolvimento dei compiti assegnati | Fino a 15 punti |
| | <ul style="list-style-type: none"> specificità delle competenze professionali richieste, anche in considerazione della loro reperibilità nel contesto interno | Fino a 15 punti |
| Livello di responsabilità | <ul style="list-style-type: none"> rilevanza strategica delle attività da svolgere nell'ambito dell'amministrazione | Fino a 15 punti |
| | <ul style="list-style-type: none"> quantità e tipologia di eventuali risorse da utilizzare o coordinare | Fino a 15 punti |

La somma dei punteggi massimi attribuiti alle tre dimensioni, diviso per 100, determina il coefficiente da utilizzare per la quantificazione del compenso. Il compenso su base annuale è determinato moltiplicando il predetto coefficiente per l'importo massimo attribuibile per l'incarico di che trattasi, in considerazione dell'area di appartenenza.

4. Le indennità per specifiche responsabilità connesse a mansioni attribuite possono essere riconosciute fino al permanere delle condizioni che danno ad esse diritto. Le indennità per specifiche responsabilità conferite a tempo determinato, di norma di durata annuale, possono essere confermate con provvedimento motivato.

5. Qualora non sia stato ancora determinato il budget assegnato alle specifiche responsabilità in sede di contrattazione annuale del fondo, gli importi vengono assegnati sulla base del budget dell'anno precedente. In sede di verifica delle risorse disponibili, conseguente alla ripartizione annuale del fondo, le specifiche responsabilità già individuate possono essere soggette a revisioni ed integrazioni. Il compenso stabilito può subire rideterminazioni; nel caso di incapienza delle risorse annuali disponibili, l'importo riconosciuto è proporzionalmente ridotto.

6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato.

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuito più di un incarico per specifiche responsabilità; della contemporanea sussistenza di diversi presupposti si tiene conto in fase di graduazione dell'indennità, ai fini della determinazione del compenso da corrispondere, entro l'importo massimo consentito dalle disposizioni contrattuali vigenti, come specificato al comma 3.

8. La corresponsione delle indennità non può, in alcun caso, essere retroattiva. Il compenso annuale stabilito è riproporzionato al periodo di formale svolgimento dei compiti e delle funzioni, se inferiore all'annualità.

9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio prestato, come da disposizioni vigenti.

10. La liquidazione dell'indennità avviene mensilmente, tenuto conto anche delle eventuali riduzioni per periodi di assenza, in applicazione delle disposizioni vigenti.

Art. 11

Indennità di reperibilità

1. L'Amministrazione può far ricorso all'istituto della reperibilità soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, che non possono essere soddisfatte attraverso le ordinarie articolazioni dell'orario di lavoro.

2. L'indennità di reperibilità è stabilita in € 10,33 per ogni periodo di 12 ore. L'importo è raddoppiato qualora la reperibilità cada in giorno festivo, fermo restando che il sabato è considerato giornata feriale non lavorativa. Tale indennità è frazionabile, in misura non inferiore a 4 ore, ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora durante la reperibilità il dipendente sia chiamato a prestare attività lavorativa, questa viene retribuita come prestazione straordinaria o compensata con equivalente recupero orario e non dà diritto all'indennità.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Entro tale limite, il dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 2 volte in giorni festivi.

4. Il personale disponibile ad essere prontamente rintracciato fuori dal proprio orario di lavoro è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

5. Le aree di pronto intervento sono individuate dall'Amministrazione, con atto del Segretario generale su proposta dei dirigenti, avendo riguardo alle esigenze dei Servizi dell'Amministrazione.

Art. 12

Indennità di turno

1. I turni, antimeridiani o pomeridiani, possono essere attuati dall'Amministrazione in strutture con un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e per le figure professionali dalla medesima individuate.

2. L'indennità erogata al personale turnista per le ore di lavoro effettivamente prestate in turno è calcolata sulla retribuzione individuale mensile con una maggiorazione oraria pari al 10%.

Art. 13

Procedura per l'attribuzione delle indennità

1. Il personale avente titolo alla corresponsione delle indennità di cui ai precedenti articoli 9, 10, 11 e 12 è individuato, su proposta del Dirigente della struttura assegnataria, sentiti i componenti del Comitato di direzione, con atto del Segretario generale.

2. Il Dirigente della struttura assegnataria è tenuto a comunicare tempestivamente eventuali variazioni della posizione di lavoro del dipendente che comportino la perdita del diritto all'indennità attribuita. Ogni determinazione relativa all'erogazione delle indennità è comunicata tempestivamente all'ufficio preposto alla gestione del personale.

3. La corresponsione delle indennità, con cadenza mensile, decorre dal primo giorno del mese successivo ai provvedimenti di individuazione del personale avente titolo.

4. Le indennità attribuite ai sensi del comma 1 sono periodicamente oggetto di monitoraggio, in seno al Comitato di direzione, anche al fine di eventuali ridefinizioni. Ad ogni variazione della posizione di lavoro del dipendente consegue una riconsiderazione delle indennità eventualmente percepite.

5. Delle indennità attribuite è data informazione alle organizzazioni sindacali, con cadenza trimestrale, in modo aggregato.

TITOLO IV- DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 14

Indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. La retribuzione di risultato dei responsabili di Elevata Qualificazione è parametrata alla rispettiva retribuzione di posizione ed è commisurata alla valutazione riportata, secondo quanto stabilito nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, fermo restando che a questo fine è destinata una quota di risorse non inferiore a quella indicata all'articolo 17, comma 4 del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Eventuali residui rispetto alla somma complessivamente stanziata per gli incarichi di Elevata Qualificazione, ad esito della ripartizione della retribuzione di risultato ai sensi del vigente Sistema di misurazione e valutazione, vengono redistribuiti in parti uguali, nell'ambito della fascia di giudizio di collocazione, tra i responsabili di elevata qualificazione che hanno riportato una valutazione positiva. Per l'anno 2023, si fa rinvio a quanto stabilito all'articolo 3, comma 2 dell'accordo siglato in via definitiva il 6 novembre 2023.

Art. 15

Incarichi *ad interim* per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di elevata qualificazione, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, per la durata dello stesso, al medesimo dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, nella misura del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*.
2. L'articolo 14, comma 2 non si applica agli incarichi *ad interim*.

TITOLO V- DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 16

Criteri e procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema delle progressioni economiche all'interno delle aree è finalizzato al riconoscimento e alla valorizzazione dell'incremento di professionalità, acquisito nel corso del tempo dai dipendenti.
2. L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree può essere attivato annualmente, a condizione che siano stanziate, nel fondo del comparto per l'anno di riferimento, le risorse ad esso destinate.
3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. In sede di

contrattazione collettiva, in relazione alle risorse disponibili, viene fissato il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, nel rispetto del limite di cui al comma 4.

4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, non superiore complessivamente al 50 per cento degli aventi titolo.

5. Possono accedere alla selezione per la progressione economica all'interno delle aree i dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione:

a) che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, considerando ai fini della verifica di tale requisito la data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) che non siano incorsi in provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni; per i procedimenti in corso, al momento dell'espletamento della procedura, è consentita ammissione con riserva ai sensi dell'articolo 14, comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022.

6. Il procedimento della selezione prevede che il Segretario generale e i dirigenti provvedano prioritariamente alla valutazione annuale dei dipendenti ad essi rispettivamente assegnati.

7. La progressione economica è attribuita, previo avviso, secondo la graduatoria approvata, per ogni singola area, con atto del Segretario generale, previo confronto in Comitato di direzione. La graduatoria è determinata dal punteggio (massimo attribuibile 100 punti) derivante dalla somma di:

- media delle valutazioni della performance individuale dell'ultimo triennio, ovvero delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (fino a 50 punti, calcolati in misura proporzionale alla media delle ultime tre valutazioni annuali disponibili);

- esperienza professionale, intesa come anzianità maturata nel medesimo profilo o profilo afferente alla medesima categoria/area o profilo equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche presso altre amministrazioni (fino a 30 punti, in ragione di 6 punti per ogni anno di servizio, riproporzionati in caso di periodi inferiori all'annualità);

- capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi (fino ad un massimo di 20 punti, attribuiti dal dirigente o dal Segretario generale per il personale rispettivamente assegnato alla data di espletamento della procedura - sentiti i dirigenti di precedente assegnazione del dipendente nel periodo oggetto di valutazione - sulla base di un giudizio relativo all'aggiornamento in itinere delle competenze e conoscenze professionali, allo scambio professionale con superiori e colleghi e al miglioramento qualitativo dell'attività svolta, con particolare attenzione al periodo dall'ultima progressione).

8. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma precedente.

9. In caso di parità di punteggio in graduatoria, la progressione economica orizzontale viene attribuita, con riferimento al servizio a tempo indeterminato prestato presso l'Assemblea legislativa, con il seguente ordine di priorità:

- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza;
- b) maggiore anzianità di servizio nella categoria/area di appartenenza;
- c) maggiore anzianità di servizio;
- d) maggiore anzianità anagrafica.

TITOLO VI- DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17

Orario di lavoro flessibile

1. L'orario di lavoro flessibile consente, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del dipendente. Il dipendente può avvalersi della flessibilità sia in entrata sia in uscita nell'ambito della medesima giornata.

2. Le fasce di flessibilità sono individuate dettagliatamente nella disciplina dell'orario di lavoro dell'ente, al fine di consentire l'accesso alla sede di lavoro a partire dalle ore 7.30 e l'uscita pomeridiana fino alle 19.30, fermo restando il rispetto delle fasce di presenza obbligatoria in esso individuate.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con la possibilità di prevedere forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle situazioni di cui all'articolo 36, comma 4 del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 18

Banca delle ore

1. I dipendenti possono aderire alla Banca delle ore in modo volontario.

2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue, che vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore che ne fa richiesta viene intestato un conto personale.

Art. 19

Incremento dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. È consentito un incremento del 10% rispetto al tetto massimo del 25% per ogni area dei dipendenti in part time per i dipendenti con componenti del proprio nucleo familiare o parenti di primo grado o secondo grado in gravi condizioni di salute.

Art. 20

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro caratterizzate da eccezionalità e urgenza e pertanto non possono essere utilizzate per coprire carenze organizzative o di organico.
2. Il limite massimo annuo individuale per prestazioni di lavoro straordinario è fissato in 180 ore.
3. Per esigenze eccezionali e debitamente motivate riguardanti, in relazione all'attività istituzionale dell'Assemblea legislativa, un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuati annualmente dal Segretario generale - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 1° aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue, fino a un massimo di 300.
4. Il Segretario generale individua con proprio atto, su proposta dei Dirigenti, le attività riconducibili ai servizi che potrebbero dar luogo a prestazioni di lavoro straordinario. Il personale, ai fini dello svolgimento dell'attività, deve essere previamente autorizzato dal Dirigente della struttura di assegnazione, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Non può essere prevista alcuna forma generalizzata di autorizzazione.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate danno luogo a retribuzione nei limiti dello stanziamento del fondo, oppure possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. I compensi per le prestazioni di cui al presente articolo sono oggetto di monitoraggio periodico, in seno al Comitato di direzione, anche al fine di eventuali ridefinizioni.
7. Dei compensi attribuiti ai sensi del presente articolo, ogni trimestre, è data informazione alle organizzazioni sindacali in modo aggregato.

TITOLO VII

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 21

Salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano sull'opportunità di incontrarsi almeno una volta all'anno al fine di avanzare proposte, verificare le iniziative assunte, adottare specifiche misure relative al

miglioramento dell'ambiente di lavoro e del benessere organizzativo oltre che a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

2. L'Amministrazione tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative, è tenuto ad esercitare un ruolo attivo, al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Art. 22

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti concordano sull'opportunità di interventi volti a promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale mediante percorsi di formazione e riqualificazione, utilizzo puntuale e responsabile degli strumenti tecnologici, aggiornamento delle modalità gestionali e organizzative nel rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza e gestione dei dati.

Art. 23

Tattamento accessorio del personale a tempo parziale

1. Per il personale a tempo parziale è stabilita l'erogazione del trattamento accessorio in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

Art. 24

Servizi minimi essenziali

1. Le parti si impegnano a determinare i contingenti di personale coinvolto nello svolgimento dei servizi minimi essenziali, suddivisi per area e profilo professionale.

Art. 25

Welfare integrativo

1. L'Assemblea legislativa riconosce l'importanza dell'attivazione di benefici, di natura assistenziale o sociale, in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.
2. La disciplina delle misure di welfare integrativo è rimessa a specifico accordo.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26

Interpretazione autentica e verifiche dell'attuazione del contratto

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di

specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, e comunque entro 10 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano lo stato di attuazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontrano entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 27

Norma transitoria

1. In fase di prima applicazione, tutte le indennità assegnate in applicazione del presente CCDI decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello dell'atto di individuazione del personale avente diritto; fino al mese precedente, continuano ad applicarsi le indennità vigenti, individuate in base al contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 30 dicembre 2019.

Art. 28

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti accordi decentrati nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione ovvero fino all'entrata in vigore di sopravvenute disposizioni con esse incompatibili.

2. Il presente contratto è trasmesso all'ARAN e al CNEL ed è pubblicato secondo le disposizioni vigenti, a cura dell'Amministrazione.