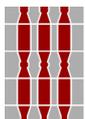


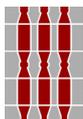
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA DELLA REGIONE UMBRIA

MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta in data 12 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza		2023-2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Presidente delegazione trattante parte pubblica: Dott. Juri Rosi – Segretario generale</p> <p>Componente delegazione trattante parte pubblica: Dott.ssa Simonetta Silvestri – Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CISL FP, FP CGIL, UIL FPL + RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria
Materie trattate dall'accordo		Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'articolo 7 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La presente relazione è trasmessa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di accordo, al Collegio dei Revisori dei Conti, per i controlli di competenza.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessori	Il PIAO 2023-2025 - nel quale è confluito il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150 del 2009 - è stato adottato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 7 del 30 gennaio 2023 ed integrato con deliberazioni dell'Ufficio di presidenza n. 22 del 20 marzo 2023 e n. 104 dell'11 settembre 2023; il PIAO è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Assemblea legislativa e nell'apposito Portale del DFP.



		<p>L'Amministrazione ha individuato nel PIAO (nel quale è confluito il PTPC), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33 del 2013.</p>
		<p>L'Amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", in conformità a quanto disposto nel D.Lgs. n. 33 del 2013 (Cfr. documento di attestazione dell'OIV, protocollo n. 20230005036 del 27 luglio 2023, pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Assemblea legislativa).</p>
		<p>L'Amministrazione non ha disposto filtri e/o soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione Amministrazione trasparente, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente (Cfr. documento di attestazione dell'OIV, protocollo n. 20230005036 del 27 luglio 2023, pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Assemblea legislativa).</p>
		<p>La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150 del 2009, approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 71 del 5 giugno 2023, è stata validata dall'OIV (Cfr. documento di attestazione dell'OIV, protocollo n. protocollo n. 20230003851 del 7 giugno 2023) ed è stata pubblicata sul sito internet istituzionale dell'Assemblea legislativa.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		



MODULO 2: Illustrazione dell'articolato dell'accordo

Nel corso del 2023, nelle more della definizione del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa, la delegazione datoriale e la delegazione sindacale hanno concordato la ripartizione del fondo delle risorse decentrate e, dapprima, hanno definito, per stralci, la disciplina di specifiche materie.

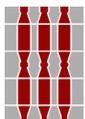
L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, ai sensi del CCNL Funzioni locali 16.11.2022, è stata sottoscritta il 12 dicembre 2023.

Nell'ipotesi, tra l'altro, sono stati definiti, in conformità a quanto disposto dall'articolo 7 del citato CCNL: i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; la definizione della misura percentuale della maggiorazione del premio individuale e della quota limitata di beneficiari; le procedure per le progressioni economiche di cui all'art. 14 del CCNL; l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL del 21.05.2018 entro i valori rideterminati dall'art. 84-bis del nuovo CCNL, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL; il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL; i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita; l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL.

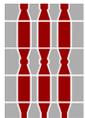
Si precisa che le disposizioni del contratto decentrato entrano in vigore dal giorno successivo alla sottoscrizione ed hanno durata fino al 31 dicembre 2025, ovvero fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di disposizioni che dettino norme con esso incompatibili; le disposizioni contenute in precedenti accordi decentrati mantengono la propria efficacia se vertenti su materie da esso non disciplinate.

Di seguito, è riportata una sintetica descrizione dei contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

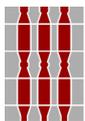
TITOLO I --DISPOSIZIONI GENERALI	
Art. 1 Finalità	Sono enucleate le finalità generali dell'accordo, quali l'esigenza di migliorare i servizi offerti dall'Amministrazione e, al contempo, tutelare i diritti dei lavoratori e lo sviluppo della loro professionalità.
Art. 2 Campo di applicazione	È indicato l'ambito soggettivo di applicazione dell'accordo (personale non dirigenziale dipendente dell'Assemblea legislativa, assunto presso le strutture organizzative della Segreteria generale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, ovvero presso di esse comandato).
Art. 3 Durata e validità	Sono stabilite la decorrenza e la durata



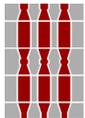
	dell'accordo (decorrenza dal giorno successivo alla data di sottoscrizione e durata sino al 31 dicembre 2025, fermo restando il principio dell'ultrattività delle disposizioni contrattuali).
Art. 4 Costituzione e ripartizione del fondo per le risorse decentrate	Si precisa che il fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 è costituito annualmente dopo l'approvazione del bilancio di previsione e che, in caso differimento del termine di approvazione del bilancio, può essere costituito in via provvisoria. Viene stabilito che entro il primo quadrimestre dell'anno si proceda alla sua ripartizione e che nelle more della definizione del nuovo accordo, si applichi, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente.
TITOLO II - INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE	
Art. 5 Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale	Per la procedura di valutazione della performance si fa rinvio al Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP). Si precisa che annualmente viene contrattato, nell'ambito dell'accordo sulla ripartizione del fondo, l'ammontare delle risorse destinate all'incentivazione della performance del personale non titolare di incarichi di EQ e la relativa ripartizione tra performance organizzativa e performance individuale; tali risorse sono erogate all'esito del processo di valutazione.
Art. 6 Incentivazione della performance organizzativa	È stabilito che le risorse annualmente destinate alla performance organizzativa siano distribuite ai dipendenti, in parti uguali, previa valutazione positiva dell'Amministrazione nel suo complesso effettuata dall'OIV, ai sensi del SMVP.
Art. 7 Incentivazione della performance individuale	È stabilito che le risorse annualmente destinate alla performance individuale siano distribuite ai dipendenti, tenuto conto del rispettivo inquadramento giuridico, in conformità al SMVP. Al punteggio complessivo riportato nella valutazione corrisponde una fascia di giudizio, cui è associata la misura del corrispettivo; una quota di risorse è riservata alla maggiorazione del



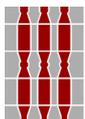
	premio di cui al successivo articolo.
Art. 8 Differenziazione dei compensi legati alla performance individuale	È stabilito che la maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL del 16 novembre 2022 sia attribuita al 5% del personale non titolare di incarichi di EQ, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale al personale valutato positivamente, e sia assegnata ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più elevato nell'anno considerato. Vengono individuati i criteri di priorità, in caso di parità di punteggio.
TITOLO III – MISURE E CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI	
Art. 9 Indennità condizioni di lavoro	Sono individuate, nell'ambito dell'organizzazione dell'Assemblea, le attività che danno luogo all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, nonché la rispettiva misura. In caso di cumulo di più attività tra quelle previste, l'indennità è determinata dalla somma dei valori individuati, entro il limite massimo di euro 15 giornalieri. Si precisa che l'articolo sostituisce e disapplica l'art. 2 dell'accordo stralcio su specifiche materie siglato dalle parti il 28.06.2023, anch'esso sottoscritto ai sensi del CCNL 16.11.2022.
Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità	È stabilito che al personale che non risulti titolare di incarichi di EQ possono essere conferite specifiche responsabilità. Il compenso da corrispondere 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. La somma dei punteggi attribuiti alle tre dimensioni divisa per 100 individua il coefficiente che, moltiplicato per il compenso massimo previsto, determina il compenso su base annuale. Le



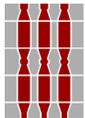
	<p>indennità connesse a mansioni attribuite possono essere riconosciute fino al permanere delle condizioni che danno ad esse diritto; quello conferite a tempo determinato possono essere confermate. Qualora non sia stato ancora contrattato il fondo, si tiene conto della somma destinata alle specifiche responsabilità l'anno precedente, salvo procedere poi a rideterminazioni. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto motivato. Ad ogni dipendente non può essere attribuito più di un incarico. Il compenso annuale è riproporzionato al periodo di svolgimento dei compiti, se inferiore all'annualità. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. La liquidazione mensile dell'indennità tiene conto anche di riduzioni per eventuali periodi di assenza.</p>
Art. 11 Indennità di reperibilità	<p>Sono confermati la misura e i limiti previsti per l'indennità di reperibilità dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. L'indennità di reperibilità è, dunque, di € 10,33 per ogni periodo di 12 ore, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore con maggiorazione del 10% e ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e, entro tale limite, per non più di 2 volte in giorni festivi. L'individuazione delle aree di pronto intervento è rimessa all'Amministrazione.</p>
Art. 12 Indennità di turno	<p>I turni, antimeridiani o pomeridiani, possono essere attuati dall'Amministrazione in strutture con un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; l'indennità erogata per le ore di lavoro effettivamente prestate in turno, come previsto nell'art. 30 del CCNL, è pari al 10% della retribuzione.</p>
Art. 13 Procedura per l'attribuzione delle indennità	<p>Viene stabilito che il personale avente titolo alla corresponsione delle indennità di cui ai precedenti articoli 9, 10, 11 e 12 sia individuato, su proposta del Dirigente della struttura assegnataria, sentiti i componenti del Comitato di direzione, con atto del Segretario generale. La corresponsione delle indennità, con cadenza</p>



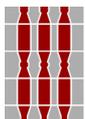
	<p>mensile, decorre dal primo giorno del mese successivo ai provvedimenti di individuazione. Le indennità attribuite sono periodicamente oggetto di monitoraggio al fine di eventuali ridefinizioni. Alla variazione della posizione di lavoro del dipendente consegue una riconsiderazione delle indennità eventualmente percepite. Delle indennità erogate è data informazione trimestrale alle organizzazioni sindacali, in modo aggregato.</p>
TITOLO IV- DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Art. 14 Indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione	<p>Si precisa che la retribuzione di risultato dei responsabili di EQ, parametrata alla rispettiva retribuzione di posizione, è commisurata alla valutazione riportata, secondo quanto stabilito nel SMVP, fermo restando che al risultato è destinata una quota di risorse non inferiore a quella indicata all'art. 17, comma 4 del CCNL 16.11.2022. Eventuali residui della somma destinata alla retribuzione degli incarichi di EQ, ad esito della valutazione annuale, vengono redistribuiti in parti uguali tra i responsabili che hanno riportato una valutazione positiva. Per l'anno 2023, si fa rinvio a quanto analogamente stabilito all'art. 3, comma 2 dell'accordo siglato dalle parti il 6 novembre 2023.</p>
Art. 15 Incarichi <i>ad interim</i> per i titolari di incarichi di elevata qualificazione	<p>È stabilito che, nell'ipotesi di conferimento, ad un titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo del 20% del valore economico della retribuzione di posizione dell'incarico oggetto dell'interim. La distribuzione eventuale dei residui di cui al precedente articolo non si applica per gli incarichi ad interim.</p>
TITOLO V- DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE	
Art. 16 Criteri e procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	<p>Si precisa che la decorrenza delle progressioni economiche, come da CCNL, è il 1° gennaio</p>



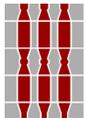
	<p>dell'anno in cui è sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area è fissato in sede di contrattazione collettiva annuale, fermo restando che le progressioni economiche siano attribuite ad una quota di limitata di dipendenti. Possono accedere alla selezione i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che non siano incorsi in provvedimenti disciplinari superiori alla multa. 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:</p> <ul style="list-style-type: none">- media delle valutazioni della performance individuale dell'ultimo triennio, ovvero delle ultime tre valutazioni disponibili (fino a 50 punti);- esperienza professionale, intesa come anzianità maturata nel medesimo profilo o profilo afferente alla medesima categoria/area o profilo equivalente (fino a 30 punti in ragione di 6 punti per ogni anno di servizio);- 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). <p>Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3%. Sono inoltre stabiliti i criteri di priorità in caso di parità di punteggio in graduatoria.</p>
TITOLO VI -DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO	
Art. 17 Orario di lavoro flessibile	Viene precisato che il dipendente può avvalersi della flessibilità sia in entrata sia in uscita nell'ambito della medesima giornata. Le fasce di flessibilità sono individuate 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. Si precisa che sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovano nelle situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL del 16.11.2022.
Art. 18 Banca delle ore	È stabilito che nella Banca delle ore confluiscano, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue.
Art. 19 Incremento dei rapporti di lavoro a tempo parziale	È consentito un incremento del 10% rispetto al tetto massimo previsto 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	È stabilito che per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999 possa essere elevato fino a un massimo di 300 ore annue. Il Segretario generale individua con proprio atto, su proposta dei Dirigenti, le attività che possono dar luogo a lavoro straordinario. Il personale deve essere previamente autorizzato dal proprio Dirigente al lavoro straordinario; le prestazioni rese danno luogo a retribuzione, nei limiti dello stanziamento del relativo fondo, o a riposo compensativo. Il lavoro straordinario è oggetto di monitoraggio periodico in seno al Comitato di direzione; è fornita informazione trimestrale aggregata ai sindacati.
TITOLO VII ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA	
Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro	Le parti concordano di incontrarsi almeno una volta all'anno al fine di avanzare proposte per il miglioramento del benessere organizzativo e per facilitare l'attività dei dipendenti disabili. L'Amministrazione tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori; ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, è tenuto ad esercitare un ruolo attivo.



Art. 22 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	Le parti concordano sull'opportunità di promuovere un nuovo approccio al lavoro, mediante percorsi di formazione e riqualificazione, per l'utilizzo puntuale e responsabile degli strumenti tecnologici.
Art. 23 Trattamento accessorio del personale a tempo parziale	Si precisa che l'erogazione del trattamento accessorio del personale a tempo parziale (anche in riferimento al raggiungimento di obiettivi) è riproporzionata al regime orario adottato.
Art. 24 Servizi minimi essenziali	Le parti si impegnano a determinare i contingenti di personale coinvolto nello svolgimento dei servizi minimi essenziali.
Art. 25 Welfare integrativo	La disciplina della materia è rinviata a specifico accordo.
TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI	
Art. 26 Interpretazione autentica e verifiche dell'attuazione del contratto	Si precisa che l'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa. È stabilito che, con cadenza annuale, le parti verifichino lo stato di attuazione del contratto e che, entro un mese dalla data di entrata in vigore di intese a livello nazionale, si incontrino al fine di verificare l'eventuale impatto delle stesse sul contratto collettivo decentrato integrativo.
Art. 27 Norma transitoria	Viene precisato che tutte le indennità assegnate in applicazione del nuovo contratto decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello dell'atto di individuazione del personale avente diritto (come stabilito nell'art. 13); fino ad allora, continuano ad applicarsi le indennità vigenti, individuate in base al contratto decentrato precedente e s.m.i..
Art. 28 Norme finali	Per quanto non previsto dal contratto si fa rinvio alle disposizioni vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti accordi decentrati conservano la propria efficacia solo se vertenti su materie non disciplinate dal contratto, sino alla loro sostituzione ovvero fino all'entrata in vigore di sopravvenute disposizioni incompatibili.



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La relazione tecnico-finanziaria non viene compilata in quanto l'ipotesi di accordo oggetto della presente relazione ha esclusivamente valore normativo.

Si precisa inoltre che le risorse finanziarie del “fondo risorse decentrate” sono state individuate nella relazione tecnico-finanziaria relativa alla costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate 2023 di cui all'ipotesi di accordo siglata in data 29 novembre u.s. a cui si rimanda.

Il Dirigente ad interim del
Servizio Risorse e Sistema informativo
Juri Rosi

(firma apposta digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge)