

**CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021**

\* \* \*

**Delegazione Trattante di Parte Pubblica:**

**Presidente** \_\_\_\_\_ **F.to**

**Delegazione Trattante di Parte Sindacale:**

**CGIL/FP** \_\_\_\_\_ **F.to**

**CISL/FP** \_\_\_\_\_ **F.to**

**UIL/FPL** \_\_\_\_\_ **F.to**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**CSA** \_\_\_\_\_ **F.to**

**RSU** \_\_\_\_\_ **F.to**

Roma, 28 ottobre 2019

## SOMMARIO

### **TITOLO I    DISPOSIZIONI GENERALI** **CAPO I     OGGETTO E FINALITÀ**

- Art. 1        *Quadro normativo e contrattuale*  
Art. 2        *Finalità*  
Art. 3        *Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*

### **CAPO II    RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 4        *Obiettivi e strumenti*  
Art. 5        *Interpretazione autentica*  
Art. 6        *Norme di comportamento e clausole di raffreddamento*  
Art. 7        *Informazione*  
Art. 8        *Confronto*  
Art. 9        *Organismo paritetico per l'innovazione*  
Art. 10       *Contrattazione collettiva integrativa*  
Art. 11       *Diritto di assemblea e di affissione*

### **TITOLO II   TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE** **CAPO I     RISORSE DECENTRATE**

- Art. 12       *Quantificazione delle risorse decentrate*  
Art. 13       *Utilizzo delle risorse decentrate*

### **CAPO II    ISTITUTI ACCESSORI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

- Art. 14       *Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*  
Art. 15       *Indennità condizioni di lavoro*  
Art. 16       *Indennità di reperibilità*  
Art. 17       *Indennità di turno*  
Art. 18       *Indennità per specifiche responsabilità*  
Art. 19       *Indennità per i centralinisti non vedenti*  
Art. 20       *Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario*  
Art. 21       *Banca delle ore*  
Art. 22       *Utilizzo delle economie derivanti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa*  
Art. 23       *Buono pasto*  
Art. 24       *Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle categorie*

- Art. 25 *Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*
- Art. 26 *Correlazione tra i compensi incentivanti per funzioni tecniche e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*
- Art. 27 *Misure per la disincentivazione di elevati tassi di assenza del personale*

### **TITOLO III DISPOSIZIONI VARIE**

- Art. 28 *Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita*
- Art. 29 *Orario multiperiodale*
- Art. 30 *Ferie e riposi solidali*
- Art. 31 *Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale*
- Art. 32 *Interventi per il benessere organizzativo*
- Art. 33 *Formazione e aggiornamento professionale*
- Art. 34 *Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro*
- Art. 35 *Disciplina del telelavoro*
- Art. 36 *Lavoro agile*
- Art. 37 *Videosorveglianza*
- Art. 38 *Disposizioni transitorie e finali*

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**  
**OGGETTO E FINALITÀ**

**Articolo 1**

*Quadro normativo e contrattuale*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) disciplina, nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio, di seguito denominato Consiglio regionale, le materie affidate alla contrattazione collettiva decentrata, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e, in particolare:

- a) decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- b) 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) e successive modifiche;
- c) decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- d) decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- e) contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL) comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 di seguito denominato CCNL del 21 maggio 2018 e, per quanto non previsto, le disposizioni dei precedenti CCNL comparto Regioni e Autonomie Locali, in quanto compatibili con le previsioni dello stesso o non disapplicate.

2. Il presente CCDI tiene altresì conto del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati nonché del regolamento di organizzazione del Consiglio regionale.

**Articolo 2**

*Finalità*

1. Il presente CCDI disciplina gli istituti di competenza promuovendo le seguenti finalità:

- a) valorizzazione e crescita professionale dei dipendenti;

- b) miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'Amministrazione, anche attraverso processi di coinvolgimento lavorativo dei dipendenti;
- c) implementazione dell'efficacia ed efficienza dei servizi e ottimizzazione delle condizioni di lavoro;
- d) formazione periodica e mirata dei dipendenti;
- e) incentivazione delle diverse forme di flessibilità lavorativa e della produttività.

### **Articolo 3**

#### ***Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria***

**1.** Il presente CCDI si applica, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di comparto, a tutto il personale dipendente del Consiglio regionale appartenente alle categorie, con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, salvo diverse disposizioni normative vigenti in materia.

**2.** Il presente contratto ha efficacia dalla data di definitiva sottoscrizione, ha durata triennale, e sostituisce ed abroga i contratti collettivi decentrati integrativi e gli accordi sindacali sottoscritti in precedenza, fatta eccezione dei seguenti accordi che continuano ad esplicare i loro effetti:

- a) "Accordo di contrattazione per la riduzione, in applicazione dell'articolo 1 della l. r. 12/2014, del 10% delle risorse stabili del "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza" di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a), del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 23 dicembre 1999, con corrispondente incremento delle risorse stabili del "fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente" di cui all'articolo 15 del CCNL del 1° aprile 1999, come integrato dall'articolo 4 del CCNL del 5 ottobre 2001 comparto Regioni e Autonomie Locali" sottoscritto il 12 marzo 2015;
- b) "Accordo di contrattazione per la riduzione, in applicazione dell'articolo 7, comma 17, della l. r. 17/2015, del 10% delle risorse stabili del "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza" di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a), del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 23 dicembre 1999, con corrispondente incremento delle risorse stabili del "fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente" di cui all'articolo 15 del CCNL del 1° aprile 1999, come integrato dall'articolo 4 del CCNL del 5 ottobre 2001 comparto Regioni e Autonomie Locali." sottoscritto il 15 settembre 2016.

**3.** Resta ferma la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e dei principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, secondo le modalità previste dall'articolo 68 del CCNL del 21 maggio 2018.

**4.** Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo. Le disposizioni contenute nel presente CCDI, in contrasto con quanto previsto in un nuovo CCNL di comparto o disposizioni normative successive,

non trovano più applicazione e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

5. Le disposizioni in contrasto ai sensi del comma 4 sono oggetto di successiva contrattazione collettiva integrativa.

## **CAPO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Articolo 4 *Obiettivi e strumenti***

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati livelli di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa con il conseguimento di significativi miglioramenti delle condizioni di lavoro e della crescita professionale dei dipendenti.

2. Il migliore conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1 presuppone la creazione di un sistema di relazioni sindacali stabile, articolato nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
- b) partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa statale e, in particolare, dal d.lgs. 150/2009 sulle materie indicate dai CCNL di comparto.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta, in:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, mediante accordo da stipularsi ai sensi dell'articolo 5.

5. Gli istituti del confronto e dell'informazione sono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL di comparto. Il materiale oggetto di informazione è fornito alternativamente in forma cartacea, su supporto informatico, ovvero attraverso i canali informatici.

6. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei

rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previste nei CCNL di comparto.

## **Articolo 5**

### ***Interpretazione autentica***

1. Le parti si danno atto che, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 49 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle disposizioni del presente CCDI, ciascuna delle parti firmatarie può chiedere, in forma scritta, la convocazione della delegazione trattante per definirne consensualmente il significato. Nella richiesta, inoltrata anche a mezzo posta elettronica certificata, devono essere sinteticamente indicati i fatti e gli elementi di diritto posti a fondamento della stessa e deve farsi esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

2. Il Presidente della delegazione trattante convoca la stessa entro trenta giorni dalla data di ricezione della richiesta. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

## **Articolo 6**

### ***Norme di comportamento e clausole di raffreddamento***

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette compiendo, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **Articolo 7**

### ***Informazione***

1. L'Amministrazione, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità e nonché di quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, e dall'articolo 6, comma 1 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, assicura ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL

del 21 maggio 2018, anche su loro richiesta, informazioni su tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

2. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

3. La documentazione è fornita ai soggetti sindacali di cui al comma 1 in formato cartaceo o digitale.

## **Articolo 8** *Confronto*

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'articolo 5 del CCNL del 21 maggio 2018, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL medesimo di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste dall'articolo 7 del presente CCDI per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, mediante richiesta scritta, inoltrata anche a mezzo posta elettronica certificata.

3. Decorso il termine stabilito, l'Amministrazione si attiva autonomamente nelle materie oggetto di confronto. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

## **Articolo 9** *Organismo paritetico per l'innovazione*

1. Ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 21 maggio 2018, l'Amministrazione costituisce l'organismo paritetico per l'innovazione, il quale realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali (OO.SS.) di cui all'articolo 7, comma 2, lettera b), dello stesso CCNL, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Amministrazione.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione



dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, lettera b), del CCNL del 21 maggio 2018, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale.

4. L'organismo di cui al presente articolo adotta un proprio regolamento interno che ne disciplina le modalità di funzionamento, nell'ambito delle attività di competenza del medesimo previste dall'articolo 6, commi 3, 4 e 5, del CCNL.

### **Articolo 10**

#### ***Contrattazione collettiva integrativa***

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, come individuate dall'articolo 7, commi 2 e 3, del CCNL del 21 maggio 2018, nelle materie e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 7 e dall'articolo 8 del citato CCNL, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 5, comma 2 e 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

### **Articolo 11**

#### ***Diritto di assemblea e di affissione***

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) del 4 dicembre 2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Il tempo di partecipazione alle assemblee sindacali è computato ai fini del buono pasto.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai dirigenti sindacali di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da b) ad e), del citato CCNQ, o dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) unitariamente intesa.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate alla struttura competente in materia di gestione del personale, almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Qualora eventuali condizioni eccezionali motivassero l'esigenza per l'Amministrazione di spostare la data stabilita per l'assemblea, tali condizioni devono essere comunicate dalla stessa per iscritto, entro quarantotto ore prima, alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata alla struttura competente in materia di gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici che erogano servizi continuativi al pubblico.

6. Le assemblee si svolgono in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, è consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero dai contratti collettivi nazionali e decentrati vigenti.

8. Nel caso in cui l'assemblea sindacale si svolga in un luogo diverso da quello della sede del Consiglio regionale dove il dipendente presta servizio, l'Amministrazione non risponde di eventuali infortuni dei dipendenti occorsi durante il tragitto di andata e ritorno dalla sede del Consiglio.

9. I dirigenti sindacali di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da b) ad e), del CCNQ 4 dicembre 2017 e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati relativi a materie di interesse sindacale e di lavoro.

10. I soggetti di cui al comma 9 possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

11. Di norma, le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione e ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail ovvero utilizzando la rete intranet.

12. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate anche tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

## **TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I RISORSE DECENTRATE**

## **Articolo 12**

### *Quantificazione delle risorse decentrate*

1. Le parti si danno atto che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate è determinata annualmente, con provvedimento adottato dall'Amministrazione, in conformità delle disposizioni normative e contrattuali vigenti. e, in particolare, dall'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Il fondo di cui al comma 1, sulla base delle effettive disponibilità finanziarie del bilancio regionale, è composto, da:

- a) un unico importo consolidato delle risorse decentrate stabili, indicate all'articolo 31, comma 2, del CCNL del 22 gennaio 2004, nonché dalle ulteriori risorse aventi le medesime caratteristiche, derivanti dall'applicazione di disposizioni legislative regionali, relative all'anno 2017, al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative (articolo 67, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018);
- b) gli ulteriori importi di parte stabile (articolo 67, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018);
- c) gli importi di natura variabile (articolo 67, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018);
- d) eventuali ulteriori risorse da portare ad incremento della componente stabile o variabile del fondo, secondo le modalità stabilite dallo stesso articolo 67.

3. Ai sensi dell'articolo 67, comma 7, del CCNL del 21 maggio 2018 la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'articolo 15, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018, deve avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 e, pertanto, non può superare l'importo determinato per l'anno 2016.

4. L'Amministrazione, secondo quanto disposto dall'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili, con decurtazione di quelle che l'Amministrazione ha destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dalla stessa istituite, secondo quanto previsto dall'articolo 67, comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei relativi capitoli di spesa del bilancio regionale, in applicazione di quanto stabilito dall'articolo 15, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018.

## **Articolo 13**

### *Utilizzo delle risorse decentrate*

1. In relazione all'utilizzo delle risorse decentrate di cui al comma 1, dell'articolo 12, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 68 del CCNL del 21 maggio 2018, le parti si danno atto che le stesse sono ripartite in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale e finalizzate a remunerare:

- a) i premi correlati alla performance organizzativa;
- b) i premi correlati alla performance individuale;
- c) l'indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 15;
- d) le indennità di turno, di reperibilità, nonché i compensi di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000;
- e) i compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'articolo 18;
- f) i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c), del CCNL del 21 maggio 2018;
- g) gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- h) le ulteriori finalità previste dal CCNL e da disposizioni di legge.

2. L'attribuzione dei premi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, diretta ad incentivare la produttività ed il merito, tiene conto dei risultati accertati in fase di valutazione, secondo le modalità di cui all'articolo 14.

3. La contrattazione collettiva integrativa destina, ai trattamenti economici di cui al comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), la parte prevalente delle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, con esclusione delle lettere c), f) del comma 1 del presente articolo, nonché, specificamente alla performance individuale, almeno il 30% di tali risorse.

## **CAPO II** **ISTITUTI ACCESSORI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Articolo 14**

#### *Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*

1. Per quanto attiene l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a) e b), le parti concordano che trovano applicazione i criteri e le modalità previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale.

2. Nell'ambito del ciclo di gestione della prestazione e dei risultati, la valutazione del personale è effettuata attribuendo una percentuale pari a:

- a) 20% relativa alla performance organizzativa di struttura;
- b) 80% relativa alla performance individuale valutata sulla base di:
  - 1) raggiungimento obiettivi operativi di gruppo e/o individuali;
  - 2) comportamenti professionali e organizzativi;
  - 3) disponibilità/presenza in servizio.

3. La valutazione della performance organizzativa di cui al comma 2, lettera a), correlata ad un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, è effettuata con cadenza semestrale e l'erogazione della relativa indennità avviene posticipatamente, in un'unica soluzione.

4. L'indennità relativa alla performance individuale di cui al comma 2, lettera b) è erogata in forma posticipata, con cadenza periodica, nel rispetto di quanto previsto nel ciclo di gestione della performance e/o indicato nelle schede di valutazione.

5. Le parti danno atto che l'erogazione dei compensi incentivanti la performance avviene solo sulla base dei risultati effettivamente conseguiti ed accertati, e non quindi in forma generalizzata mediante automatismi comunque denominati.

6. È esclusa ogni forma di eventuale equiparazione al servizio effettivo delle diverse tipologie di assenza, ivi comprese quelle relative ai congedi per maternità e per paternità, in considerazione di quanto precisato dall'articolo 43, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018, ai congedi parentali, alle prerogative sindacali e all'espletamento di incarichi pubblici. Pertanto, il dipendente assente a qualsiasi titolo deve sempre essere valutato, ai fini dell'erogazione dei compensi di produttività, o della retribuzione di risultato, nel caso sia titolare di posizione organizzativa, qualora ricorrano i presupposti di un periodo minimo di attività lavorativa nell'arco temporale di riferimento.

7. Ai sensi dell'articolo 67, comma 5, lettera b), del CCNL del 21 maggio 2018, l'Amministrazione può destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3 dello stesso articolo, per il conseguimento di obiettivi dell'ente stesso, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, accertati nel rispetto di quanto previsto nel ciclo di gestione della prestazione e dei risultati, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato.

9. In sede di contrattazione collettiva integrativa annuale sono ripartite le risorse da destinare alla performance di cui al presente articolo.

## **Articolo 15**

### ***Indennità condizioni di lavoro***

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, l'Amministrazione corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Le attività di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 sono individuate in quelle riportate nelle seguenti rispettive tabelle, con l'indicazione del corrispondente grado di disagio, di esposizione a rischi e di entità dei valori maneggiati, definiti sulla base dei seguenti criteri:

- a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Attività disagiate	Grado	
	Minimo	Massimo
attività finalizzate ai rapporti di servizio nei confronti dei cittadini utenti che comportino effettiva attività di sportello al pubblico (ufficio relazioni con il pubblico, strutture amministrative di supporto al Corecom, al Difensore civico, ecc.)	X	
attività di assistenza e sostegno a persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale e/o loro familiari		X
attività caratterizzate da orari di lavoro particolarmente prolungati e/o disagiati (connesse ai lavori dell'Aula e delle Commissioni, relative all'accettazione corrispondenza, ecc.)	X	
svolgimento di attività che prevedono la permanenza in locali disagiati, o rumorosi, o privi di areazione e di luce naturale	X	

Attività esposte a rischi	Grado	
	Minimo	Massimo
utilizzo di materiali (quali, a titolo meramente esemplificativo: agenti chimici, fisici, radianti, gassosi, biologici) e di mezzi (quali, a titolo meramente esemplificativo: meccanici o elettrici, attrezzature e strumenti) atti a determinare possibili pregiudizi per la salute	X	
attività che comportano una significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive	X	
attività che per gravosità di intensità dell'energie richieste nell'espletamento delle mansioni rivestono un carattere di rilevante usura per la salute o il benessere psico-fisico	X	

Attività implicanti il maneggio di valori	Grado	
	Minimo	Massimo
pagamenti effettuati con carte di credito o bancomat	X	
attività economica	X	

3. L'indennità per le attività indicate al comma 2, secondo gli importi giornalieri lordi fissati nella seguente tabella e derivanti dalla valutazione di cui al medesimo comma, è corrisposta mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

<b>Grado</b>	<b>Importo dell'indennità (in euro)</b>
Minimo	1,50
Massimo	3,00

4. Il personale che svolge le attività di cui al presente articolo è individuato, con proprio atto motivato, dal direttore del servizio della struttura ove lo stesso è assegnato, su proposta del dirigente responsabile della struttura interessata, nel limite delle disponibilità finanziarie del fondo del salario accessorio del comparto destinate a tale indennità, fissato annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa.

#### **Articolo 16** *Indennità di reperibilità*

1. Al personale preposto allo svolgimento di attività caratterizzate dall'eventuale necessità di un pronto intervento da assicurare fuori dell'orario di servizio, compete l'indennità di cui all'articolo 24 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Le attività di cui al comma 1, nell'ambito del Consiglio regionale, sono individuate nelle seguenti:

- a) assistenza informatica e tecnica di supporto, indispensabile allo svolgimento dell'attività istituzionale dell'Amministrazione;
- b) addetti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

3. L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di 10,33 euro lordi per 12 ore al giorno.

4. Il dipendente, in caso di chiamata in servizio, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata stessa, secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per un numero superiore a sei giornate nell'arco del mese ed è garantita la rotazione tra più dipendenti, anche su base volontaria.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi degli articoli 38, comma 7 o 38-bis del CCNL 14 settembre 2000, con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di cui al presente articolo.

7. L'importo di cui al comma 3, è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

8. L'indennità di reperibilità 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 proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

9. Il personale che svolge le attività di cui al comma 1 è individuato, con proprio atto motivato, dal direttore del servizio della struttura presso la quale lo stesso è assegnato, su proposta del dirigente responsabile della struttura interessata, nel limite delle disponibilità finanziarie del fondo del salario accessorio del comparto, destinate a tale indennità, fissato annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa.

### **Articolo 17** ***Indennità di turno***

1. Al personale che effettua prestazioni lavorative in turni giornalieri di lavoro, articolati nell'ambito di una struttura che preveda un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, compete l'indennità di turno di cui all'articolo 23 del CCNL del 21 maggio 2018.

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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Amministrazione.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.

4. Per turno notturno, si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo, si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o



quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 06:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 10, comma 2, lettera c) del CCNL del 9 maggio 2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 10, comma 2, lettera c) del CCNL del 9 maggio 2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 10, comma 2, lettera c) del CCNL del 9 maggio 2006.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per le ore ordinarie di lavoro prestate nell'ambito del turno prestabilito, con cadenza mensile.

7. Il lavoratore in turno che, in via eccezionale, viene chiamato a svolgere la propria attività nella giornata di riposo settimanale che gli compete in base al turno assegnato, ovvero, in giornata festiva infrasettimanale o non lavorativa ricadenti in regime di turnazione oltre il normale orario di lavoro, ha diritto solo all'applicazione della disciplina prevista, rispettivamente, ai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 24 del CCNL 14 settembre 2000.

8. Il personale che svolge le attività di cui al comma 1 è individuato, con proprio atto motivato, dal direttore del servizio della struttura presso la quale lo stesso è assegnato, su proposta del dirigente responsabile della struttura interessata, nel limite delle disponibilità finanziarie del fondo del salario accessorio del comparto, destinate a tale indennità, fissato annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 53, comma 2, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) e successive modifiche. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

## **Articolo 18**

### ***Indennità per specifiche responsabilità***

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 70-quinquies del CCNL del 21 maggio 2018, possono essere destinatari dell'indennità per specifiche responsabilità tutti i dipendenti di ruolo del Consiglio regionale, in servizio presso le strutture amministrative dello stesso, o della Giunta regionale, in trasferimento temporaneo presso le strutture amministrative del Consiglio medesimo, appartenenti alle categorie B, C e D, non titolari di

incarico di posizione organizzativa. Sono in ogni caso esclusi i percettori di una indennità economica onnicomprensiva.

2. Non possono essere destinatari dell'indennità in oggetto i dipendenti nei cui confronti sia stata applicata, nei due anni precedenti la data di attribuzione della specifica responsabilità, una sanzione disciplinare superiore alla sospensione dal servizio senza retribuzione fino a 10 giorni e coloro che abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione e comunque per reati che impediscano, ai sensi delle disposizioni vigenti, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni.

3. Tale indennità corrisponde alla rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e pertanto il beneficio può essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza e, come tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili si riferiscono necessariamente ad attività, obiettivi e compiti che, seppure rientranti nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, assumono carattere di particolare e/o di rilevante complessità.

4. Non è riconducibile all'applicazione di questo istituto, l'esercizio di quei compiti o funzioni riconosciuti e remunerati secondo criteri e modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali, o mediante la corresponsione di un trattamento economico avente carattere di onnicomprensività, in conformità del principio generale che non consente la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.

5. L'erogazione dell'indennità in oggetto è limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento o processo, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, in ogni caso, non riconducibili a mansioni superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'articolo 52 del d.lgs. 165/2001.

6. L'indennità annua lorda, suddivisa in dodici mensilità, come previsto dall'articolo 70-quinquies del CCNL del 21 maggio 2018, varia, a seconda della categoria di appartenenza, da un minimo di 700 euro ad un massimo di 1.500 euro e più precisamente:

- a) per il personale di categoria B da € 700,00 ad € 1.100,00;
- b) per il personale di categoria C da € 900,00 ad € 1.300,00;
- c) per il personale di categoria D da € 1.100,00 ad € 2.000,00.

7. L'importo economico correlato alla specifica responsabilità varia, all'interno di quello fissato per ciascuna categoria, a seconda del punteggio totale risultante all'esito della valutazione espressa da ciascun direttore ai sensi del comma 12.

8. A ciascun dipendente non può essere attribuita contemporaneamente più di un'indennità per specifiche responsabilità.

9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio indicato nel proprio contratto di lavoro.

10. Ciascun direttore, in fase di prima applicazione, procede all'individuazione delle situazioni lavorative di particolare responsabilità, ne definisce i compiti particolari ed i relativi obiettivi e provvede ad inviare specifica relazione al Segretario generale. Il Segretario generale, sulla base delle proposte trasmesse dai singoli direttori, procede alla valutazione circa la compatibilità delle stesse con le esigenze organizzative complessive dell'Amministrazione e con le risorse finanziarie disponibili, ripartendo il suddetto budget annuale tra le diverse strutture.

11. L'individuazione del personale destinatario dell'indennità per specifiche responsabilità è effettuata con proprio provvedimento motivato, dal Segretario generale, ovvero, dal direttore del servizio presso il quale lo stesso è assegnato, sentito il dirigente responsabile, nel limite delle risorse destinate alla medesima struttura.

12. La determinazione puntuale dell'indennità avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione di lavoro, proporzionalmente commisurato, sulla base della categoria di appartenenza, alla responsabilità di procedimenti o processi complessi assegnati, alla responsabilità gestionale e professionale ad essi connessi, secondo i parametri indicati nelle seguenti tabelle, distinte per categoria di appartenenza.

Criteri		Categoria B (max punti 18)	Categoria C (max punti 21)	Categoria D (max punti 27)
<b>responsabilità di procedimenti o processi complessi</b> (minimo: punti 1; medio: punti 2; elevato: punti 3)	autonomia operativa	X	X	X
	grado di responsabilità (intensità e continuità del processo/procedimento)	X	X	X
	livello di responsabilità istruttoria		X	X
<b>responsabilità gestionale</b> (minimo: punti 1; medio: punti 2; elevato: punti 3)	responsabilità di spesa	X	X	X
	responsabilità nella realizzazione di piani di attività (complessità relazionale della funzione)	X	X	X
	responsabilità di coordinamento di dipendenti			X
<b>responsabilità professionale</b>	responsabilità connessa al processo	X	X	X

(minimo: punti 1; medio: punti 2; elevato: punti 3)	responsabilità nel concorso e/o supporto alle decisioni	X	X	X
	responsabilità di sistemi relazionali complessi			X

Categorie	Punteggi	Importo dell'indennità (in euro)
<b>B</b>	Da 16 a 18	1.100,00
	Da 13 a 15	900,00
	Da 10 a 12	700,00
<b>C</b>	Da 18 a 21	1.300,00
	Da 15 a 17	1.100,00
	Da 11 a 14	900,00
<b>D</b>	Da 23 a 27	2.000,00
	Da 19 a 22	1.300,00
	Da 14 a 18	1.100,00

**13.** Nel provvedimento di cui al comma 11 è stabilita la durata dell'attribuzione dell'indennità, che comunque non può andare oltre la data del 31 dicembre, dell'anno solare di riferimento. Alla scadenza può essere rinnovata, o modificata, con provvedimento motivato del Segretario generale, ovvero, del direttore del servizio di appartenenza del dipendente interessato, da adottarsi previa ricognizione del permanere delle esigenze organizzative delle rispettive strutture, ferma restando la disponibilità delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del fondo per la contrattazione collettiva integrativa.

**14.** Nel provvedimento di cui al comma 13 può essere stabilita una durata inferiore all'anno. In tal caso, il compenso spettante di cui al comma 6 è proporzionato al periodo di durata dell'incarico.

**15.** In caso di assenza per aspettativa o congedi a qualsiasi titolo o per malattia o per infortunio, per un periodo di tempo superiore a trenta giorni consecutivi, con esclusione dei casi di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. 151/2001 e successive modifiche, il titolare di specifiche responsabilità può essere sospeso dall'incarico e può essere provvisoriamente sostituito, con propria determinazione, dal direttore della struttura di appartenenza, ovvero, dal Segretario generale, con altro dipendente in possesso dei requisiti previsti dal presente articolo, ritenuto idoneo.

16. Al titolare di specifiche responsabilità provvisoriamente sostituito, non è corrisposta la relativa indennità per tutta la durata della sostituzione. La stessa è corrisposta al suo sostituto.

17. L'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità può essere revocata, prima della sua scadenza, con propria determinazione, adeguatamente motivata, dal Segretario generale o da ciascun direttore di servizio, sentiti, in funzione delle cause poste a fondamento del provvedimento di revoca, i dirigenti di area o di ufficio di riferimento, per i seguenti motivi:

- a) intervenuto mutamento dell'assetto organizzativo che comporti la soppressione o il trasferimento di competenze, tranne i casi di sola modifica alla denominazione della struttura;
- b) il venir meno delle esigenze tecniche, organizzative o gestionali, che avevano richiesto il conferimento delle stesse;
- c) reiterata ingiustificata inosservanza da parte del dipendente delle direttive impartite dal dirigente, accertata nel rispetto delle garanzie previste dalla normativa vigente;
- d) reiterati risultati negativi nello svolgimento delle specifiche responsabilità affidate, accertati nel rispetto delle garanzie previste dalla normativa vigente;
- e) accoglimento della rinuncia scritta all'incarico da parte del dipendente;
- f) assenza per aspettativa o congedi a qualsiasi titolo o per malattia o infortunio per un periodo di tempo superiore a sessanta giorni consecutivi, con esclusione dei casi di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. 151/2001 e successive modifiche;
- g) specifiche, ulteriori cause previste dalle leggi e dai CCNL.

18. Per il dipendente titolare della specifica responsabilità, la revoca comporta la perdita della relativa indennità dalla data di ricezione del provvedimento.

19. La titolarità dell'indennità per specifica responsabilità cessa nei seguenti casi:

- a) il verificarsi di una delle cause previste al comma 2;
- b) il trasferimento del dipendente ad altra struttura del Consiglio regionale;
- c) il collocamento in posizione di comando o assegnazione temporanea presso altra pubblica amministrazione o soggetti privati;
- d) il trasferimento temporaneo presso le strutture della Giunta regionale;
- e) il conferimento di un incarico di posizione organizzativa.

20. Per il dipendente titolare della specifica responsabilità, la cessazione comporta la perdita della relativa indennità.

## **Articolo 19**

### ***Indennità per i centralinisti non vedenti***

1. Ai centralinisti non vedenti è attribuita l'indennità di mansione di cui all'articolo 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113 (Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti) e successive modifiche.

2. L'indennità di cui al comma 1 è dovuta per ogni giornata di effettivo servizio e non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione dei congedi ordinari, degli infortuni sul lavoro, della malattia derivante da causa di servizio, dei permessi sindacali, nel limite massimo di quattro giornate mensili, delle assenze per donazione sangue, della frequenza a corsi professionali tenuti dall'Amministrazione e di assenze per esigenze di servizio nonché di assenze per permessi previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) e successive modifiche.

3. L'indennità di cui al comma 1 è pari a 3,76 euro lorde giornaliere per un orario di lavoro svolto in sei giorni settimanali. Nel caso in cui l'orario di lavoro venga svolto in cinque giorni settimanali, l'importo dell'indennità è maggiorato del 20% ed è pari a 4,51 euro. L'importo dell'indennità è ridotto del 50% se l'orario di lavoro è inferiore alla metà dell'orario normale.

## **Articolo 20**

### ***Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario***

1. Le parti concordano che per il personale addetto alle attività di diretta assistenza all'Aula e alle Commissioni ed a quelle ad esse connesse svolte dal personale assegnato alla struttura competente in materia di protocollo e accettazione corrispondenza, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 14 del CCNL del 1° aprile 1999 e dall'articolo 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.), si procede all'elevazione, ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14 settembre 2000, del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario, pari a 180 ore annue, debitamente autorizzate, secondo le modalità stabilite dall'Amministrazione ed effettivamente svolte fino ad un massimo di 230 ore, per un numero di dipendenti complessivamente non superiore al 2% dell'organico.

2. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL del 1° aprile 1999.

## **Articolo 21**

### ***Banca delle ore***

1. Ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL 14 settembre 2000, al fine di consentire ai lavoratori, relativamente alle prestazioni di lavoro straordinario, la scelta tra la liquidazione delle stesse ovvero la fruizione di permessi compensativi, si riserva di istituire presso il Consiglio regionale, non appena si realizzino le condizioni tecnico-organizzative, la "Banca delle ore" con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore di cui al comma 1 confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore per prestazione di lavoro straordinario preventivamente autorizzate, anche ai fini della tutela psicofisica dei lavoratori e della connessa copertura assicurativa, nel limite quantitativo massimo di 180 ore, fatte salve espresse deroghe debitamente motivate, da utilizzarsi entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente, oltre che in retribuzione, nel rispetto del budget assegnato ad ogni singola struttura, come permessi compensativi per le proprie attività, quali quelle, a titolo esemplificativo, formative o anche per necessità personali o familiari, con le modalità stabilite dall'Amministrazione.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, può essere richiesto, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, a giornate intere, per un massimo di 2 giorni al mese e di 12 giorni all'anno, oppure, a ore, per un massimo della metà dell'orario lavorativo previsto. Il riposo compensativo orario è incompatibile con altri permessi o congedi orari.
5. I compensi per le prestazioni di lavoro straordinario sono corrisposti, di regola, compatibilmente con i necessari tempi tecnico-amministrativi relativi al sistema di gestione informatizzata delle presenze/assenze dal servizio, nei due mesi successivi alla prestazione lavorativa resa.
6. Al fine di monitorare l'andamento della "Banca delle ore" ed assumere eventuali iniziative volte ad assicurare il suo migliore utilizzo, con cadenza periodica, sono realizzati incontri tra le parti volti anche ad individuare finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.
7. L'istituto della "Banca delle ore" non si applica ai dipendenti titolari di posizione organizzativa nonché al personale destinatario di indennità onnicomprensive.

#### **Articolo 22**

##### ***Utilizzo delle economie derivanti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa***

1. Le eventuali economie, aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa in materia di riduzione obbligatoria della spesa, effettivamente realizzate in attuazione dei piani di riqualificazione e razionalizzazione della spesa ai sensi dell'articolo 16, commi 4 e 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria) e successive modifiche, individuate e destinate dall'Ufficio di presidenza, sono utilizzate nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 67, comma 3, lettera b), del CCNL del 21 maggio 2018 e dalla normativa vigente in materia.

#### **Articolo 23**

##### ***Buono pasto***

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'Amministrazione sarebbe tenuta a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'articolo 46 del CCNL 14 settembre 2000, e comunque l'importo è fissato, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 5, comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la

revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario.) e successive modifiche e dall'articolo 1, comma 16, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge di stabilità 2015) e successive modifiche, nella misura di 7,00 euro. Qualora sia stabilito dal legislatore un nuovo importo massimo, lo stesso sarà oggetto di accordo sindacale.

2. I dipendenti hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 45, comma 2 del CCNL 14 settembre 2000 e dai conseguenti atti di organizzazione in tema di orario di servizio.

3. Con riferimento al personale in posizione di comando presso il Consiglio regionale che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, si applicano le disposizioni previste per il personale di ruolo del Consiglio stesso ove non già spettanti in base ai contratti vigenti per l'Amministrazione di provenienza.

4. In considerazione della natura non retributiva del buono pasto, non concorrono al calcolo dell'orario minimo necessario alla maturazione dello stesso, le assenze dal servizio a qualsiasi titolo effettuate, ad eccezione di quelle dovute ai seguenti motivi:

- a) svolgimento di attività di servizio fuori sede;
- b) partecipazione a corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione;
- c) partecipazione ad assemblee sindacali del personale regionale;
- d) espletamento da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza degli adempimenti previsti dall'articolo 50, comma 1, lettere b), c), d), g), i) ed l), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.) e successive modifiche, in quanto, in base alle disposizioni del CCNQ del 10 luglio 1996, riferentesi all'articolo 19, comma 1, lettere b), c), d), g), i) ed l), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (decreto successivamente abrogato ai sensi dell'articolo 304, del citato d.lgs. 81/2008), tale attività è considerata espressamente come "tempo di lavoro";
- e) fruizione dei riposi di cui all'articolo 39 del d.lgs. 151/2001 e successive modifiche, in quanto espressamente considerati come "ore lavorative" agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

5. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermi restando i criteri di attribuzione di cui ai commi precedenti, il numero massimo di buoni pasto spettanti è commisurato al ridotto numero di ore lavorative settimanali fissato nel contratto individuale di lavoro.

6. Le parti confermano la scelta già effettuata per l'utilizzo del buono pasto elettronico.

## **Articolo 24**

### ***Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle categorie***

1. La progressione economica all'interno della categoria di appartenenza costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e di sviluppo delle risorse umane.



2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, intese come esperienza acquisita e formazione culturale posseduta ed alla prestazione individuale rilevata dal sistema di valutazione, nel limite delle risorse disponibili del "Fondo risorse decentrate" di cui all'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018 ed annualmente destinate a tale istituto ai sensi dello stesso articolo.

3. Le modalità e i termini di partecipazione alle selezioni per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria, nonché l'indicazione del numero dei posti disponibili per ogni posizione, sono definiti in appositi avvisi, di cui è data comunicazione al personale dipendente. In relazione alle risorse economiche disponibili ed all'applicazione del criterio di selettività di cui al comma 2, le percentuali massime dei dipendenti di ogni categoria che hanno diritto ad accedere alla posizione economica successiva a quella in godimento, sono calcolate in maniera proporzionale rispetto al numero dei dipendenti, in possesso dei requisiti, calcolati per ogni posizione economica, nonché in relazione all'incidenza del costo per ogni singola posizione economica.

4. Possono partecipare alla selezione i dipendenti:

- a) appartenenti al ruolo del Consiglio regionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è indetta la selezione e inquadrati, alla stessa data, nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre, con un'anzianità di servizio nella medesima non inferiore a 24 mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;
- b) che non siano stati destinatari, nei due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso, di sanzioni disciplinari superiori alla sospensione dal servizio senza retribuzione fino a 10 giorni e che non abbiano riportato condanne, anche non definitive, per reati contro la pubblica amministrazione e comunque per reati che impediscano, ai sensi della normativa vigente, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni.

5. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018, la procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri:

- a) verifica delle competenze acquisite a seguito della partecipazione ad uno o più corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione aventi per oggetto nozioni in materia di funzioni e competenze dell'amministrazione regionale, nonché in materia di disciplina del rapporto di lavoro di pubblico impiego. Tale verifica è effettuata al termine di ciascun corso mediante la somministrazione di un test a risposta multipla, per complessivi 50 quesiti, differentemente articolati per categoria di appartenenza (massimo punteggio attribuibile 30 punti).

a.1) i candidati avranno a disposizione complessivamente 60 minuti di tempo per il completamento del test; fatte salve le maggiorazioni di tempo da riconoscere al personale con disabilità.

a.2) l'esito del predetto test sarà valutato sulla base dei seguenti punteggi:

- 0,60 punti per risposta esatta;
- 0 punti per risposta non data;
- -0,30 punti per risposta errata;

- b) valutazione della performance individuale in relazione ai risultati conseguiti da ciascun dipendente, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale, nell'arco del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, per un massimo di 30 punti, ottenuto dalla conversione in trentesimi del punteggio della valutazione media dello stesso triennio espressa in centesimi;
- c) valutazione dell'anzianità lavorativa maturata alla data di pubblicazione dell'avviso, valorizzando la professionalità acquisita, per un massimo di 28 punti, secondo le seguenti modalità:
  - c.1) 1 punto per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi, di anzianità nella categoria giuridica di appartenenza fino ad un massimo di 14 punti;
  - c.2) 1 punto per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità nella posizione economica in godimento, fino ad un massimo di 14 punti.
- d) valutazione del titolo di studio posseduto alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda, valorizzando le competenze tecnico-professionali, per un massimo di 12 punti, così ripartiti:
  - d.1) 2 punti per il diploma di scuola media superiore;
  - d.2) 5 punti per la laurea triennale (L) o titoli di studio ad essi equiparati;
  - d.3) 9 punti per la laurea specialistica (LS) o magistrale (LM) ovvero del diploma di laurea (DL) conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente all'emanazione del decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica del 3 novembre 1999, n. 509 (Regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei);
  - d.4) 2 punti per il dottorato di ricerca;
  - d.5) 1 punto per ogni master/corso di specializzazione universitari ovvero per abilitazioni professionali.

6. Non saranno considerati utili ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio di cui al comma 5, lettera c), i periodi di interruzione della prestazione lavorativa, ove previsto dalla normativa vigente. Sono considerati utili i servizi prestati con contratto a tempo determinato presso pubbliche amministrazioni rispettivamente nella medesima categoria giuridica e posizione economica di inquadramento.

7. Al fine del calcolo del punteggio di cui al comma 5, lettera c), in caso di sommatoria di anzianità di servizio maturate presso enti diversi, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero.

8. I punteggi di valutazione del titolo di studio di cui al comma 5, lettere d.1), d.2) e d.3), non sono tra loro cumulabili.

9. In caso di parità di punteggio complessivo saranno applicati, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;
- b) maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
- c) maggiore età anagrafica.

10. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

12. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ai dipendenti risultanti collocati in posizione utile nelle relative graduatorie è subordinata alla permanenza di detti dipendenti nel ruolo del personale del Consiglio regionale del Lazio o di altra pubblica amministrazione alla data di approvazione delle stesse.

13. Per il personale in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende, ovvero in trasferimento temporaneo presso la Giunta regionale, il punteggio è attribuito sulla base della valutazione conseguita presso l'ente dove presta effettivamente servizio. A tal fine, l'Amministrazione di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

## **Articolo 25**

### ***Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa***

1. Con apposito disciplinare, adottato con determinazione del Segretario generale, previo confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018, sono regolamentati il sistema di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i criteri per la graduazione degli stessi.

2. L'importo della retribuzione di risultato attribuita a ciascuna fascia di posizione organizzativa, parametrato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati come accertato a seguito della valutazione annuale in base ai criteri di cui al comma 4, è determinato secondo le modalità previste nel disciplinare di cui al comma 1.

3. Nel caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, parametrato al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati come accertato a seguito della valutazione annuale in base ai criteri di cui al comma 4, fissato nelle misure percentuali stabilite nel disciplinare di cui al comma 1 in rapporto al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

4. Al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa, le parti concordano che trovano applicazione i criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale.

## Articolo 26

### *Correlazione tra i compensi incentivanti per funzioni tecniche e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

1. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'articolo 113, comma 5-bis, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, (Codice dei contratti pubblici) e successive modifiche, gli incentivi per funzioni tecniche fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture.
2. Le parti prendono atto altresì della deliberazione n. 6 del 26 aprile 2018, con la quale la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha statuito che gli incentivi previsti dall'articolo 113 del d.lgs. 50/2016 non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.
3. Le parti concordano che, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 113, comma 3, del d.lgs. 50/2016, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al personale incaricato delle prestazioni professionali a vario titolo non possono superare l'importo del 50% del rispettivo trattamento economico annuo lordo, determinato sommando il trattamento economico fondamentale, l'indennità di posizione e l'indennità di risultato/produttività, ove presenti, da calcolarsi tenendo conto di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre stazioni appaltanti.
4. Le parti danno atto che, ai sensi dell'articolo 113, comma 3, del d. lgs. 50/2016 le attività affidate al personale di qualifica dirigenziale non danno titolo alla corresponsione degli incentivi professionali di cui allo stesso articolo.
5. Al fine di stabilire la correlazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera j), del CCNL del 21 maggio 2018, tra i compensi di cui all'articolo 18, comma 1, lettera h), del CCNL del 21 maggio 2018, tra i quali, gli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 del d.lgs. 50/2016, e la retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, in modo da definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività degli stessi, le parti concordano di adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale dell'indennità di risultato in presenza di fasce di valori legati alla somma dei suddetti compensi stabiliti dal medesimo articolo 18, comma 1, lettera h) del citato CCNL, ed eventuali altri compensi previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

<b>Incentivi ex art. 18, c. 1, lett. h), CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018</b>	<b>Riduzione indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa (%)</b>
Da euro 5.000,00 a euro 10.000,00	5
Oltre euro 10.000,00	10

6. Con il regolamento di organizzazione del Consiglio regionale sono disciplinati, in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, l'utilizzo del fondo previsto dall'articolo 113, comma 2, del d.lgs. 50/2016, nonché le modalità ed i criteri di ripartizione

dei correlati incentivi economici, nel rispetto delle relazioni sindacali di cui al comma 3 dello stesso articolo.

7. Le somme non erogate per effetto della perequazione di cui al comma 5 costituiscono economie di spesa.

### **Articolo 27**

#### ***Misure per la disincentivazione di elevati tassi di assenza del personale***

1. Le parti prendono atto di quanto previsto dall'articolo 70, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 nel caso in cui siano rilevate assenze medie del personale che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto ai valori medi attesi.

2. Qualora, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati raggiunti gli obiettivi di miglioramento di cui al citato comma 1 dell'articolo 70, le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018 non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente. Tale limite permane anche per gli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

3. Il mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2, comporta una riduzione percentuale della retribuzione destinata alla premialità individuale pari al due per cento.

## **TITOLO III DISPOSIZIONI VARIE**

### **Articolo 28**

#### ***Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita***

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nell'ambito della disciplina dettata dall'articolo 27 del CCNL del 21 maggio 2018, le parti confermano l'attuale articolazione della flessibilità oraria, che consente, compatibilmente con le esigenze di servizio, di anticipare o posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticipare o posticipare l'orario di uscita o nell'avvalersi di entrambe le facoltà, purché sia assicurata, nella fascia obbligatoria dalle dieci e trenta alle tredici, la presenza contemporanea di tutto il personale in servizio presso la medesima struttura.

2. La flessibilità dell'orario in entrata è fissata, per tutti i moduli orari previsti nel regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, dalle ore sette e trenta alle ore dieci e trenta.

3. Per il personale di ruolo con profilo di giornalista pubblico assegnato all'ufficio "Stampa", il dirigente della struttura di appartenenza può consentire, rispetto alla flessibilità in entrata fissata ai sensi del comma 2, un'ulteriore flessibilità di trenta minuti con inizio dell'orario di lavoro a decorrere dalle ore sette.

4. Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 27, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, i dipendenti devono recuperare l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi 1 e 2 entro il mese di maturazione dello stesso. Un'eventuale deroga al termine di cui al primo periodo, con uno slittamento del medesimo al massimo al mese successivo, può essere concessa in caso di oggettivo impedimento accertato dal dirigente della struttura di appartenenza del dipendente, oppure, quando lo spostamento corrisponde ad uno specifico e concreto interesse organizzativo dello stesso dirigente. È cura del dirigente o del responsabile della struttura concordare con il dipendente le modalità e i tempi per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso.

5. In caso di esigenze di servizio correlate ad una maggiore intensità dell'attività degli organi consiliari, previa autorizzazione del dirigente competente, il personale in servizio presso le strutture amministrative, coinvolto direttamente o indirettamente nelle attività degli organi consiliari, può svolgere per un determinato periodo la propria attività lavorativa in orari particolari (serali, notturni e festivi) in deroga ai moduli orari vigenti.

## **Articolo 29** ***Orario multiperiodale***

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 25 del CCNL del 21 maggio 2018 e della normativa in materia di orario di lavoro e di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Amministrazione, in funzione di prevedibili variazioni delle esigenze di servizio correlate ad una maggiore intensità dell'attività degli organi consiliari, può adottare l'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro per il personale in servizio presso le strutture amministrative, coinvolto direttamente o indirettamente nelle attività degli organi consiliari.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario sono individuati annualmente dal Segretario generale con proprio atto e di norma non possono superare, rispettivamente, le tredici settimane. Qualora il Segretario generale intenda elevare tali periodi, si procede a norma dell'articolo 7, comma 4, lettera q), del CCNL del 21 maggio 2018. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

3. Sulla base della programmazione di cui al comma 2, il Segretario generale e i direttori dei servizi individuano, con proprio atto, su proposta dei dirigenti responsabili delle strutture interessate, il personale coinvolto nelle attività di cui al comma 1 attuando un'adeguata rotazione dello stesso al fine di garantire il regolare svolgimento dell'attività ordinaria delle strutture.

4. Qualora successivamente all'adozione dell'atto di cui al comma 2 subentrino variazioni rispetto alla programmazione dell'attività degli organi consiliari, il Segretario generale provvede a modificare l'articolazione multiperiodale.

### **Articolo 30** *Ferie e riposi solidali*

1. Le parti prendono atto della disciplina introdotta, in via sperimentale, dall'articolo 30 del CCNL del 21 maggio 2018, in materia di ferie e riposi solidali, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 24 del d.lgs. 151/2015.

2. Ai sensi di quanto previsto dal comma 1, al dipendente è consentito, su base volontaria e a titolo gratuito, di cedere, alle condizioni e secondo le modalità stabilite nel citato articolo 30, in tutto o in parte, le giornate di ferie o di riposo per le festività soppresse ad altro dipendente al fine di consentire a quest'ultimo di assistere i figli minori, che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

3. Con atto del direttore della struttura competente in materia di gestione del personale sono comunicate le modalità per inviare le richieste da parte dei dipendenti che hanno necessità documentate di fruire delle ferie e festività soppresse a carattere solidale e le decisioni da parte di ciascun dipendente che intende aderire alle medesime, nel limite annuo di otto giornate di ferie e di quattro giornate di festività soppresse maturate e non ancora utilizzate.

4. In via sperimentale, in attesa dell'applicazione di quanto previsto dal comma 10 del menzionato articolo 30, le parti concordano di estendere l'accesso alle ferie e riposi solidali ai dipendenti che necessitano di prestare assistenza e cure costanti per particolari condizioni di salute, debitamente documentate, a parenti ed affini entro il secondo grado.

### **Articolo 31** *Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale*

1. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 dell'articolo 53 del CCNL del 21 maggio 2018, tenuto conto delle esigenze organizzative, è elevato di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come di seguito individuate:

- a) dipendenti con il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative inaggravanti;
- b) dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) dipendenti con figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- d) dipendenti con figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi specifici di apprendimento (DSA) ai sensi dell'articolo 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170 (Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico.);
- e) dipendenti con figli conviventi di età non superiore a tredici anni.

2. Con il regolamento di organizzazione del Consiglio regionale è disciplinata l'applicazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, in armonia con le disposizioni del contratto collettivo nazionale e decentrato vigenti, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.) e successive modifiche e dell'articolo 1, commi 57 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica.) e successive modifiche.

## **Articolo 32**

### *Interventi per il benessere organizzativo*

1. L'Amministrazione si attiva a realizzare interventi volti alla valorizzazione del benessere fisico e psicologico dei dipendenti, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni con la creazione di specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.

2. In particolare è interesse dell'Amministrazione perseguire le seguenti finalità:

- a) valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria Amministrazione;
- b) migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'Amministrazione;
- c) diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato;
- d) realizzare sistemi di comunicazione interna;
- e) migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- f) prevenire i rischi psico-sociali di cui alla normativa prevista in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- g) realizzare interventi di welfare integrativo.

3. Le finalità di cui ai commi 1 e 2 possono essere perseguite, a seguito di una verifica tecnico-amministrativa, nel rispetto degli istituti previsti dalle relazioni sindacali e compatibilmente con le disponibilità del bilancio regionale attraverso i seguenti strumenti:

- a) servizi di prevenzione a tutela della salute, con particolare riferimento all'assistenza sanitaria integrativa, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 11 della legge regionale 14 agosto 2017, n. 9 (Misure integrative, correttive e di coordinamento in materia di finanza pubblica regionale. Disposizioni varie.) e nel rispetto delle procedure previste dallo stesso articolo;
- b) interventi di supporto alla genitorialità di cui all'articolo 11 della l.r. 9/2017 o attivazione di un servizio di assistenza all'infanzia all'interno o nei pressi della sede consiliare;



- c) sviluppo della mobilità sostenibile anche attraverso iniziative ed attività elaborate e proposte dalla struttura competente in materia di mobilità, tra le quali, la previsione di convenzioni con il servizio di trasporto pubblico locale per ottenere agevolazioni sull'acquisto di abbonamenti e titoli di viaggio da parte dei dipendenti che utilizzano i mezzi pubblici per raggiungere il posto di lavoro, nonché la possibilità di realizzazione di forme di *car sharing*;
- d) potenziamento del servizio di navetta;
- e) attivazione di sportelli di ascolto.

4. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 72 del CCNL del 21 maggio 2018, gli oneri per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata, sulla base delle disposizioni normative vigenti.

### **Articolo 33**

#### ***Formazione e aggiornamento professionale***

1. L'Amministrazione, al fine di perseguire la crescita personale e professionale dei dipendenti e assicurare il miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'ente stesso, promuove e incentiva, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e nel limite delle risorse finanziarie annualmente disponibili, la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale di tutto il personale del Consiglio regionale.

2. In particolare è interesse dell'Amministrazione perseguire le seguenti finalità:

- a) favorire la crescita e la diffusione di una cultura del lavoro svolto per obiettivi e per risultato;
- b) favorire la crescita e la diffusione di una cultura informatica e delle lingue straniere;
- c) favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto, favorendo l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano flessibilità lavorativa e maggiori opportunità di carriera;
- d) favorire lo sviluppo di profili di managerialità in grado di progettare le attività, valutare comparativamente i risultati di gestione e analizzare costi e rendimenti.

3. L'Amministrazione, per le finalità di cui ai commi 1 e 2, promuove la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale direttamente, anche mediante l'utilizzo di adeguate professionalità interne, ovvero attraverso il mercato della formazione o appositi enti, istituzioni o agenzie.

4. Gli interventi formativi di cui al comma 1 sono programmati mediante un piano annuale per la formazione, che è elaborato sulla base di una ricognizione delle specifiche esigenze dell'Amministrazione e che prevede il coinvolgimento del più ampio numero di dipendenti.

5. L'Amministrazione assicura al personale neoassunto, al fine di consentire il migliore svolgimento dell'attività lavorativa alla quale è preposto, specifici corsi di formazione, anche attraverso l'affiancamento a colleghi esperti che rivestano funzioni di tutor.
6. L'Amministrazione assicura al personale già in servizio adibito, all'interno della categoria di appartenenza, ad altre mansioni considerate equivalenti, corsi di formazione, riqualificazione o aggiornamento professionale.
7. Il personale autorizzato dall'Amministrazione a partecipare a corsi di formazione "a catalogo" per l'aggiornamento o la qualificazione professionale è considerato a tutti gli effetti in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione stessa.
8. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete ai partecipanti, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
9. Al finanziamento delle attività di formazione, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
10. Le parti concordano di effettuare un monitoraggio semestrale sull'andamento delle risorse finanziarie destinate alle attività di formazione ai sensi del comma 9.

#### **Articolo 34**

##### ***Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro***

1. Sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 81/2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e dal Documento di Valutazione del Rischio (D.V.R.) adottato dal Consiglio regionale, le parti prendono atto che lo schema sequenziale seguito dall'Amministrazione per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro è il seguente:
  - a) Fase 1: Presa di contatto.  
Informazioni al datore di lavoro e al responsabile di ciascuna struttura sulle disposizioni dettate dal d.lgs. 81/2008 e acquisizione di dati e documenti preliminari all'analisi finale e all'eventuale aggiornamento/adequamento del D.V.R..
  - b) Fase 2: Analisi per aree omogenee.  
Mappatura dei pericoli per aree caratterizzate da identiche, o similari, caratteristiche funzionali e ambientali (lavorazioni, attrezzature, sostanze presenti, aspetti logistici, ecc.), con parallela analisi storica relativa agli aspetti infortunistici e sanitari, al fine di individuare ulteriori pericoli, rischi e danni a partire da quanto accaduto nell'arco temporale di riferimento.
  - c) Fase 3: Analisi per mansioni.  
Individuazione dei pericoli per mansione, al fine della definizione del piano di sorveglianza sanitaria, dei dispositivi di protezione individuale e degli aspetti formativi.

- d) Fase 4: Valutazione della situazione presente.
- e) Fase 5: Valutazione delle non conformità con individuazione e stima dei rischi.  
Al fine di completare l'analisi dei rischi, per ogni attività o pericolo o agente viene sviluppata la catena pericolo-causa-conseguenze, secondo una matrice di rischio, che combina le probabilità e le gravità in modo indicizzato (indice di criticità).
- f) Fase 6: Adeguamenti.  
A seguito dell'analisi dei rischi, il medico competente, basandosi anche sulle informazioni e considerazioni che provengono dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, definisce il protocollo sanitario idoneo a ciascun profilo di mansione che lo richieda. Parallelamente, poiché nell'analisi dei rischi si è già associato il possibile danno (corrispondente ad un pericolo), è formulata una valutazione circa la gravità del danno stesso e della probabilità che si verifichi.
- g) Fase 7: Programma di attuazione.  
Il datore di lavoro, coadiuvato dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dal medico competente, sentiti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, definisce il programma degli interventi, che mirano a curare i seguenti aspetti: prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa (in particolare, piano di emergenza e di primo soccorso), informazione e formazione, dispositivi di protezione individuali e collettivi).

### **Articolo 35** ***Disciplina del telelavoro***

1. Al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, nonché per favorire una migliore conciliazione tra la vita familiare e l'attività lavorativa, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 del CCNL 14 settembre 2000 e del CCNL Accordo Quadro sul telelavoro del 23 marzo 2000 nonché dalle altre disposizioni di legge vigenti in materia, l'Amministrazione può definire progetti per la sperimentazione del telelavoro, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.
2. Il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, in luogo diverso dalla sede dell'Amministrazione, nella forma del telelavoro domiciliare, da svolgersi presso il domicilio del dipendente, oppure, nella forma del lavoro a distanza, ossia, presso centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'Amministrazione.
3. Le attività da svolgere nella modalità del telelavoro sono individuate dal Segretario generale, ovvero, dai direttori dei servizi richiedenti, in collaborazione con la struttura competente in materia di informatica, tecnologie strumentali e sicurezza sui luoghi di lavoro, competente per le verifiche in merito alla messa a disposizione, installazione e collaudo della postazione di telelavoro e alla salute e sicurezza del lavoratore, sulla base di una ricognizione delle situazioni di lavoro compatibili con tale forma di prestazione lavorativa a distanza, in modo da garantire comunque la funzionalità dell'intera struttura e la qualità del servizio fornito dalla stessa.

4. I direttori dei servizi, sulla base delle rilevazioni raccolte ai sensi del comma 3, predispongono le relative proposte di telelavoro, che devono essere redatte in forma di progetto e le trasmettono al Segretario generale al fine degli adempimenti di cui al comma 5.
5. L'Ufficio di presidenza individua, nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, e sulla base della proposta complessiva del Segretario generale, gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per lo svolgimento delle medesime.
6. Il progetto è approvato, sulla base della deliberazione dell'Ufficio di presidenza di cui al comma 5, con determinazione del direttore del servizio competente in materia di gestione del personale, di concerto con il direttore del servizio competente in materia di informatica, tecnologie strumentali e sicurezza sui luoghi di lavoro.
7. L'accesso al progetto di telelavoro avviene su base volontaria, a richiesta del dipendente interessato.
8. Con il regolamento di organizzazione del Consiglio regionale sono disciplinate, previa informativa sindacale, le modalità operative per l'attivazione e la realizzazione dei progetti per il ricorso al telelavoro e i criteri di assegnazione dei dipendenti a tale forma di prestazione lavorativa, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
9. Le parti concordano nell'opportunità di realizzare progetti di telelavoro anche in collaborazione con la Giunta regionale ovvero altri enti territoriali o soggetti istituzionali.

### **Articolo 36** ***Lavoro agile***

1. Le parti prendono atto della modalità lavorativa del lavoro agile prevista dalla L. 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.), che, ai sensi dell'articolo 18, comma 3, della stessa legge, si applica, in quanto compatibile, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, secondo le direttive emanate ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124.
2. Le parti prendono atto altresì della direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante indirizzi per l'attuazione dell'articolo 14, commi 1 e 2, della legge 124/2015 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.) che invita le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ad avviare dei percorsi di sperimentazione del lavoro agile per le attività istituzionali compatibili con tale forma lavorativa e con la disponibilità delle relative infrastrutture tecnologiche abilitanti, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di salute e sicurezza sul lavoro,

la tutela della riservatezza dei dati e la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

3. L'accesso al progetto di lavoro agile avviene su base volontaria, a richiesta del dipendente interessato.

4. Con il regolamento di organizzazione del Consiglio regionale sono disciplinate, previa informativa sindacale, le modalità operative per l'attivazione e la realizzazione dei progetti per il ricorso al lavoro agile e i criteri di assegnazione dei dipendenti a tale forma di prestazione lavorativa, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nonché delle direttive di cui al comma 1.

5. Le parti concordano nell'opportunità di realizzare progetti di lavoro agile anche in collaborazione con la Giunta regionale ovvero altri enti territoriali o soggetti istituzionali.

### **Articolo 37** *Videosorveglianza*

1. Al fine di assicurare la sicurezza delle persone e dei luoghi di lavoro nonché tutelare il patrimonio dell'Amministrazione è previsto l'utilizzo di un sistema di videosorveglianza per il monitoraggio della sede del Consiglio regionale di Via della Pisana, n. 1301 e del suo perimetro esterno, ivi compresi i parcheggi e le relative pertinenze.

2. L'installazione, la manutenzione (ordinaria e straordinaria) e la gestione operativa del sistema di videosorveglianza di cui al comma 1 sono regolati, anche ai fini della tutela dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE) e successive modifiche, dal contratto, ovvero, da un addendum contrattuale connesso all'affidamento del relativo servizio all'operatore economico aggiudicatario, nel rispetto degli istituti previsti dalla normativa vigente in materia di relazioni sindacali.

### **Articolo 38** *Disposizioni transitorie e finali*

1. Le parti concordano di insediare l'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 9 del presente CCDI entro il primo semestre dell'anno 2019.

2. Le parti prendono atto di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL del 21 maggio 2018 in merito alla differenziazione del premio individuale e concordano che la norma, stante la formulazione della stessa, necessita di ulteriori approfondimenti al fine di verificarne le modalità applicative. Le parti si riservano, pertanto, di definire i criteri e le modalità di

attribuzione di detta maggiorazione in sede di contrattazione collettiva integrativa, eventualmente anche sulla base di proposte elaborate in sede di organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 9 del presente CCDI.

**3.** Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti nello stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali in materia.