

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Presidente

Cirio Felci

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

CGIL/FP

Ilvo Lanza

CISL/FP

Stefano

UIL/EPL

Roberto

Giuseppe

Stefano

Luigi

CSA

Bonifacio

RSU

Di Stefano

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

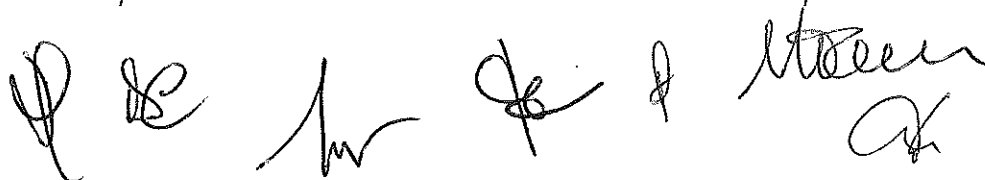
- Art. 4 *Obiettivi e strumenti*
Art. 5 *Interpretazione autentica*
Art. 6 *Norme di comportamento e clausole di raffreddamento*
Art. 7 *Informazione*
Art. 8 *Confronto*
Art. 9 *Organismo paritetico per l'innovazione*
Art. 10 *Contrattazione collettiva integrativa*
Art. 11 *Diritto di assemblea e di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

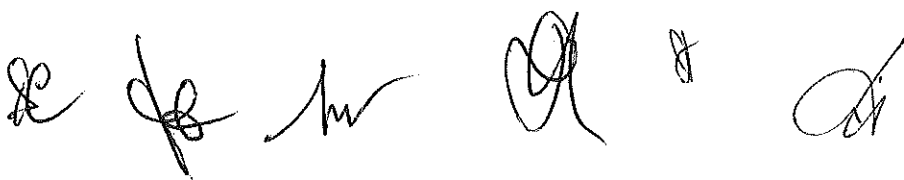
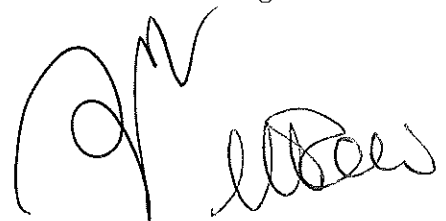
- a) decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- b) decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività 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.

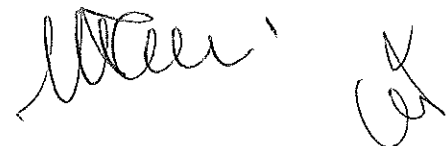
2. Il presente contratto ha efficacia dalla data di definitiva sottoscrizione, ha durata triennale, e sostituisce ed abroga i contratti collettivi decentrati integrativi e gli accordi sindacali sottoscritti in precedenza, fatta eccezione dei seguenti accordi che continuano ad esplicare i loro effetti:

- 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.

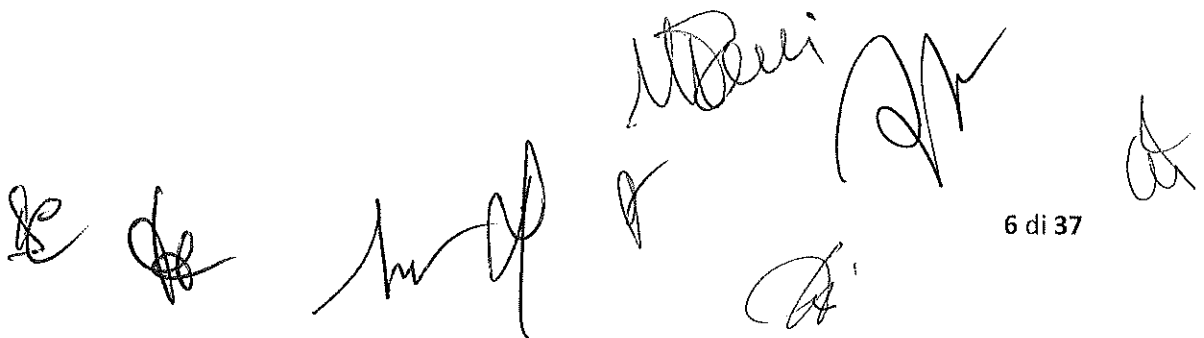
5. Le disposizioni in contrasto ai sensi del comma 4 sono oggetto di successiva contrattazione collettiva integrativa.



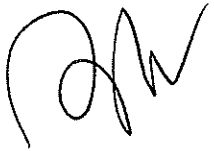
CAPO II RELAZIONI SINDACALI

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to read 'M. Benini'.



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.

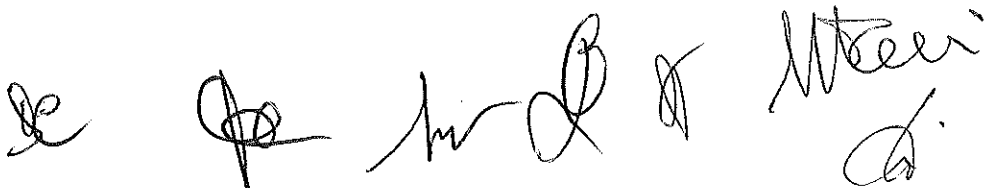
3. Durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

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.



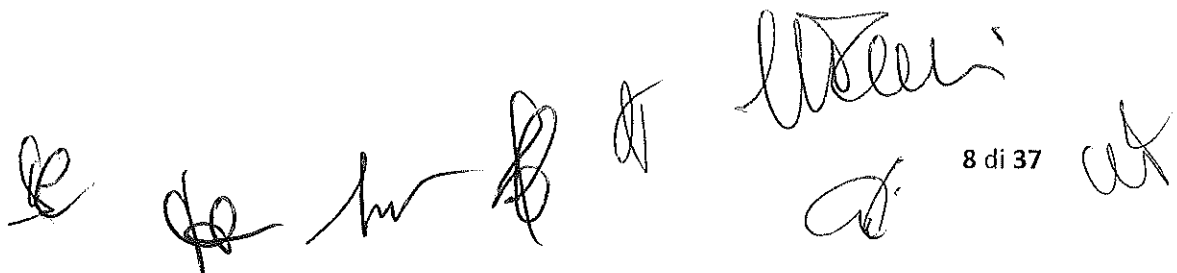
Articolo 8 *Confronto*



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

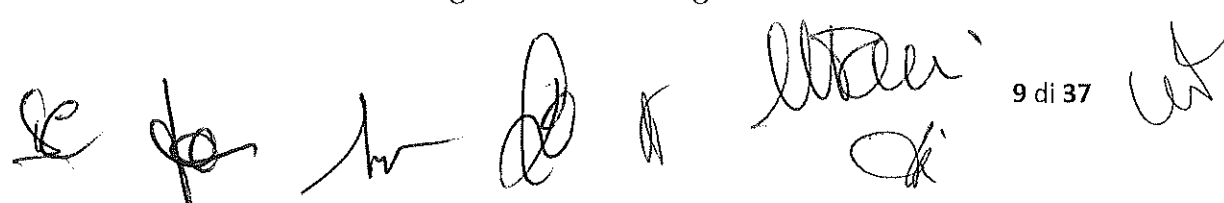
1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) del 4 dicembre 2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati 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.

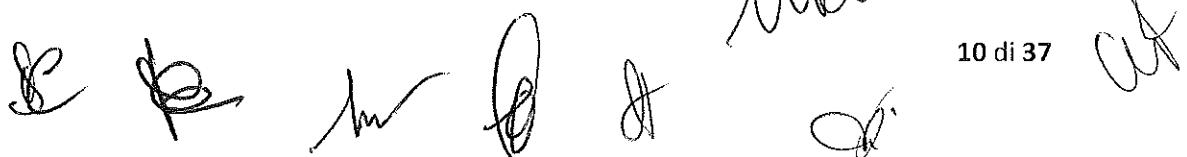
12. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate anche tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

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.



10 di 37

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.

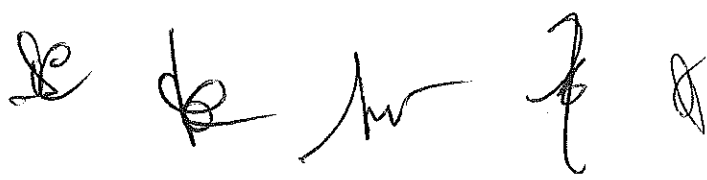

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili, con decurtazione di quelle che l'Amministrazione ha destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dalla stessa istituite, secondo quanto previsto dall'articolo 67, comma 1 del CCNL del 21 maggio 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.

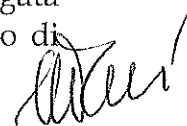
2. Nell'ambito del ciclo di gestione della prestazione e dei risultati, la valutazione del personale è effettuata attribuendo una percentuale pari a:

- 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.

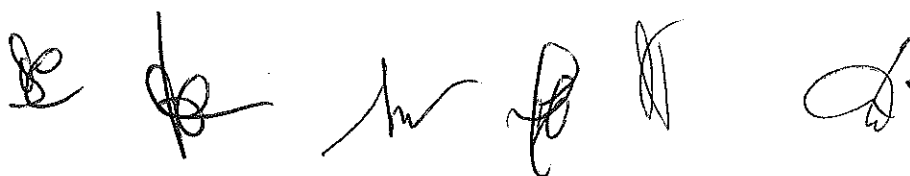


3. La valutazione della performance organizzativa di cui al comma 2, lettera a), correlata ad un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, è effettuata con cadenza semestrale e l'erogazione della relativa indennità avviene posticipatamente, in un'unica soluzione.

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

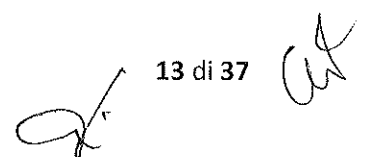
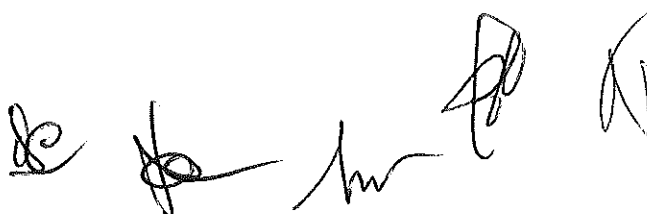
1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, l'Amministrazione corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- 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 economale	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.

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

[Handwritten signatures and initials]

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.

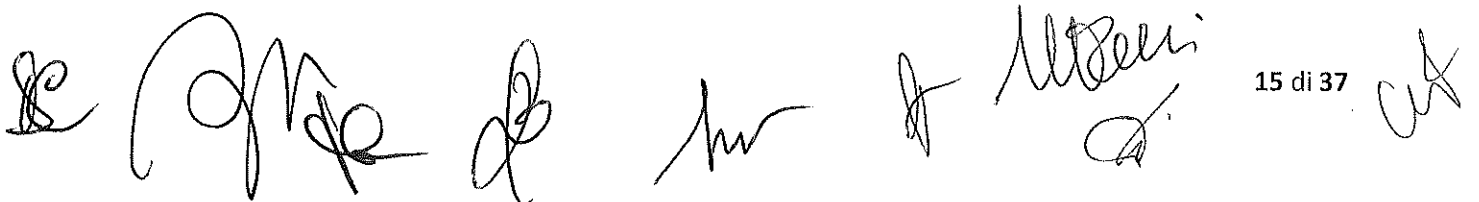
4. Il dipendente, in caso di chiamata in servizio, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata stessa, secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

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.

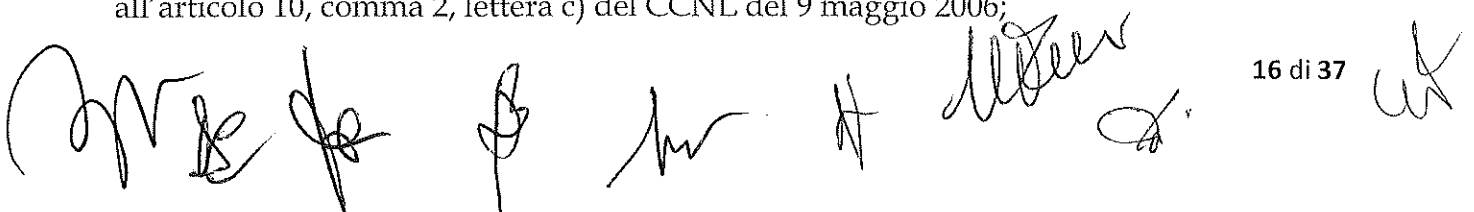
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- 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 prestato 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.

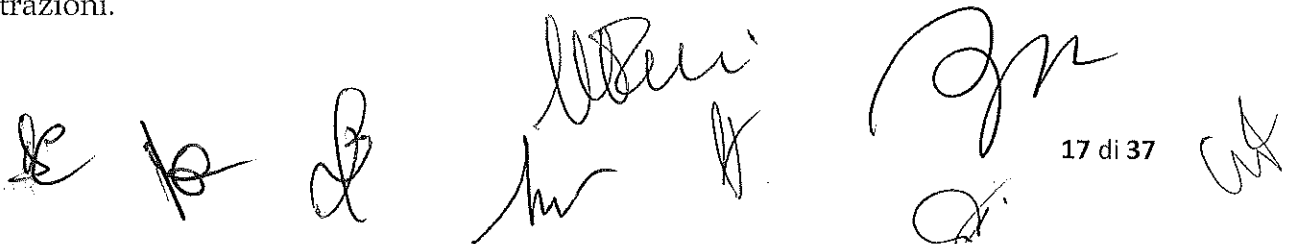
9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 53, comma 2, del d.lgs. 26 marzo 2001, 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.



17 di 37

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)
responsabilità di procedimenti o processi complessi (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
responsabilità gestionale (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
responsabilità professionale (minimo: punti 1; medio: punti 2; elevato: punti 3)	responsabilità connessa al processo	X	X	X
	responsabilità nel concorso e/o supporto alle decisioni	X	X	X
	responsabilità di sistemi relazionali complessi			X

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several distinct signatures and the initials 'CAF' on the right side.

Categorie	Punteggi	Importo dell'indennità (in euro)
B	Da 16 a 18	1.100,00
	Da 13 a 15	900,00
	Da 10 a 12	700,00
C	Da 18 a 21	1.300,00
	Da 15 a 17	1.100,00
	Da 11 a 14	900,00
D	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;

OK

- 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

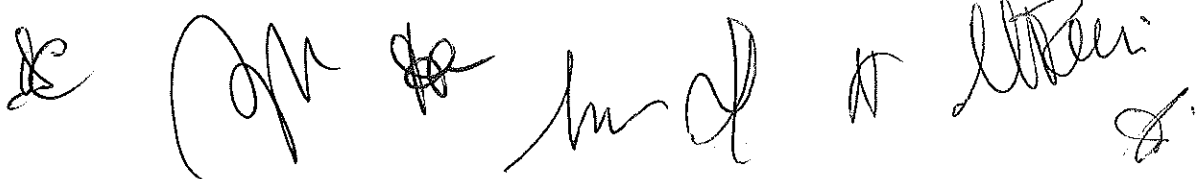
Indennità per i centralinisti non vedenti

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

21 di 37 



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.

