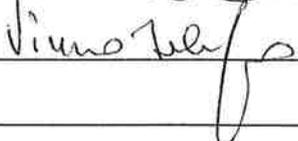


Consiglio Regionale del Lazio  
PREACCORDO SUL  
"CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018"

\* \* \*

In data 28 settembre 2016 presso il Consiglio regionale del Lazio si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e le OO.SS per la trattazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il triennio 2016-2018 ed anno 2016 per la parte economica.

**Delegazione Trattante di Parte Pubblica:**

-  \_\_\_\_\_ Presidente;
-  \_\_\_\_\_ Componente
- \_\_\_\_\_ Componente

**Delegazione trattante di parte sindacale:**

**Le Federazioni Sindacali Territoriali.**

- CGIL/FPL \_\_\_\_\_
- CISL/FPL  \_\_\_\_\_
- UIL/FPL  \_\_\_\_\_
- CSA \_\_\_\_\_
- DICAPP \_\_\_\_\_
- RSU \_\_\_\_\_

Pre-intesa siglata il 28 settembre 2016

## Sommario

<b>TITOLO I</b>	<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>
<b>CAPO I</b>	<b>OGGETTO E FINALITÀ</b>
Art. 1	<i>Quadro normativo e contrattuale</i>
Art. 2	<i>Finalità</i>
Art. 3	<i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>
<b>CAPO II</b>	<b>RELAZIONI SINDACALI</b>
Art. 4	<i>Obiettivi e strumenti</i>
Art. 5	<i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i>
Art. 6	<i>Interpretazione autentica</i>
Art. 7	<i>Norme di comportamento e clausole di raffreddamento</i>
Art. 8	<i>Contrattazione</i>
Art. 9	<i>Concertazione</i>
Art. 10	<i>Informazione</i>
Art. 11	<i>Consultazione</i>
Art. 12	<i>Diritto di assemblea e di affissione</i>
<b>TITOLO II</b>	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b>
<b>CAPO I</b>	<b>RISORSE DECENTRATE</b>
Art. 13	<i>Quantificazione delle risorse</i>
Art. 14	<i>Utilizzo delle risorse decentrate</i>
<b>CAPO II</b>	<b>ISTITUTI ACCESSORI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE</b>
Art. 15	<i>Retribuzione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità</i>
Art. 16	<i>Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività, la realizzazione di progetti speciali e in generale il miglioramento dei servizi</i>
Art. 17	<i>Indennità di rischio</i>
Art. 18	<i>Indennità di disagio</i>
Art. 19	<i>Indennità di reperibilità</i>
Art. 20	<i>Indennità di maneggio valori</i>
Art. 21	<i>Indennità di turno</i>
Art. 22	<i>Indennità per specifiche responsabilità</i>
Art. 23	<i>Indennità per i centralinisti non vedenti</i>
Art. 24	<i>Banca delle ore</i>
Art. 25	<i>Utilizzo delle economie derivanti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa</i>
Art. 26	<i>Buono pasto</i>
Art. 27	<i>Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle categorie</i>
<b>TITOLO III</b>	<b>DISPOSIZIONI VARIE E FINALI</b>
Art. 28	<i>Interventi per il benessere organizzativo</i>
Art. 29	<i>Disciplina del telelavoro</i>
Art. 30	<i>Formazione e aggiornamento professionale</i>
Art. 31	<i>Videosorveglianza</i>

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

**CAPO I**  
**OGGETTO E FINALITÀ**

**Art. 1**

*Quadro normativo e contrattuale*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) disciplina, nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio, d'ora in avanti definito "Consiglio", gli istituti e gli ambiti rimessi alla contrattazione decentrata, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia e, in particolare di:
  - 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 legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", e successive modifiche, ed in particolare l'articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
  - d) Contratti collettivi nazionali (CCNL) comparto Regioni-Autonomie Locali.
2. Il presente CCDI tiene altresì conto del vigente sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti nonché del Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale.

**Art. 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'Ente, 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.

**Art. 3**

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

1. Il presente CCDI si applica, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, a tutto il personale dipendente del Consiglio regionale del Lazio, appartenente alle categorie, con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato salvo diverse disposizioni normative in materia. Con riferimento al personale trasferito dalle province resta fermo quanto disciplinato dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.
2. Il presente contratto ha efficacia dal 1° novembre 2016, ha durata triennale, e sostituisce ed abroga i CCDI e gli accordi sindacali sottoscritti in precedenza fatta eccezione dei seguenti, 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 ed 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 ed autonomie locali." sottoscritto il 15 settembre 2016.

3. Resta ferma la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e 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, ed in particolare quelle riconducibili alla costituzione ed erogazione del fondo di cui all'articolo 15 del CCNL del 1° aprile 1999.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo. Le disposizioni contenute nel presente CCDI in contrasto con quelle contenute in un nuovo CCNL ovvero con quelle contenute in nuove leggi, in quanto nulle, non troveranno più applicazione e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile
5. Le disposizioni nulle di cui al comma 4 sono oggetto di successiva contrattazione decentrata integrativa.

## **CAPO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4 Obiettivi e strumenti**

1. Le parti si danno atto che 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 decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
  - b) concertazione e informazione nel rispetto di quanto previsto dalla normativa statale e, in particolare, dal d.lgs. 150/2009 sulle materie indicate dai CCNL di comparto;
  - c) consultazione nelle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente e, in particolare, dal d.lgs. 165/2001.
3. Gli istituti della concertazione e dell'informazione sono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL. Il materiale oggetto di informazione è fornito alternativamente in forma cartacea, su supporto informatico, ovvero attraverso i canali informatici.
4. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2 del d. lgs. 165/2001 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, fatti salvi la sola informazione ai sindacati e l'esame congiunto, ove previsti.
5. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali di cui al comma 1, possono essere attivate le seguenti forme di partecipazione:
  - a) commissioni paritetiche e gruppi di lavoro;
  - b) referendum e consultazioni.

### **Art. 5 Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza semestrale, si procede alla verifica dello stato di attuazione del presente CCDI, mediante appositi incontri tra la parte pubblica e la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) e le organizzazioni sindacali (OO.SS.) firmatarie.
2. Per le finalità di cui al comma 1, ciascuna delle sigle sindacali firmatarie del presente contratto può chiedere, in forma scritta, la convocazione della delegazione trattante specificando gli argomenti per i quali si rende necessario

l'incontro. Il Presidente della delegazione trattante convoca la riunione, di norma, entro quindici giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

#### **Art. 6**

##### *Interpretazione autentica*

1. Le parti si danno atto che nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 49, del d.lgs. 165/2001, in caso 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 fax o 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.

#### **Art. 7**

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

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### **Art. 8**

##### *Contrattazione*

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, tra le parti individuate dall'articolo 10 del CCNL 1° aprile 1999, nelle materie e con le modalità previste dall'articolo 4 del CCNL 1° aprile 1999, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 5, comma 2 e 40, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001, tenuto altresì conto delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione pubblica numeri 7/2010, 1/2011 e 7/2011.

#### **Art. 9**

##### *Concertazione*

1. Le parti si danno atto che la concertazione è attivata dai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, del CCNL 1° aprile 1999 come sostituito dall'articolo 6 del CCNL 22 gennaio 2004 mediante richiesta scritta, inoltrata anche a mezzo fax o posta elettronica certificata, entro dieci giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'articolo 10, per le materie individuate nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001, tenuto altresì conto delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione pubblica numeri 7/2010, 1/2011 e 7/2011. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione 
2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. 

3. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire a un accordo. Il confronto deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto un apposito verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materie che sono state oggetto del confronto.

**Art. 10**  
Informazione

1. L'Ente, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità e di quanto previsto dall'articolo 5, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 2, comma 18, lett. a) del D.L. n. 95/2012, assicura ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL del 1° aprile 1999, anche su loro richiesta, informazioni su tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.
2. L'amministrazione fornisce, ai soggetti sindacali di cui al comma 1, un'informazione scritta preventiva nelle materie previste dalla normativa contrattuale e legislativa vigente.
3. Nelle materie, aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, così come in tutte quelle demandate alla contrattazione, l'amministrazione fornisce ai soggetti sindacali di cui al comma 1 un'informazione scritta successiva.
4. Per l'informazione di cui al comma 2 sono previsti almeno due incontri annuali. Per l'informazione di cui al comma 3 è previsto almeno un incontro annuale. La documentazione è fornita ai soggetti di cui al comma 1 in formato cartaceo o digitale con un congruo anticipo.

**Art. 11**  
Consultazione

1. Le parti si danno atto che la consultazione è attivata prima dell'adozione, da parte dell'amministrazione, degli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo per le materie previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

**Art. 12**  
Diritto di assemblea e di affissione

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 7 agosto 1998 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 soggetti indicati dall'articolo 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la 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 con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà 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 dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

8. Nel caso in cui l'assemblea sindacale si svolga in un luogo diverso da quello del Consiglio, l'amministrazione non risponde di eventuali infortuni dei dipendenti occorsi durante il tragitto di andata e ritorno dalla sede del Consiglio.
9. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, 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 inerenti 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 ed 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 tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I RISORSE DECENTRATE

#### Art. 13 *Quantificazione delle risorse*

1. Le parti si danno atto che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999, e successive modifiche, ed in particolare quelle introdotte dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004, è determinata annualmente, con provvedimento adottato dall'amministrazione.
2. Il fondo, sulla base delle effettive disponibilità finanziarie del bilancio regionale, è composto da:
  - a) risorse certe, stabili e continue elencate nell'articolo 31, comma 2, del CCNL del 22 gennaio 2004 già previste dai vigenti contratti collettivi, nonché dalle ulteriori risorse aventi le medesime caratteristiche derivanti dall'applicazione di disposizioni legislative regionali;
  - b) risorse eventuali e variabili elencate nell'articolo 31, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004.
3. Nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, in particolare quelli connessi a processi di razionalizzazione e riorganizzazione dell'ente, gli importi relativi alle risorse variabili di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999 (confermate dall'articolo 31, comma 3, del CCNL 22 gennaio 2004) possono essere utilizzati per finanziare specifici obiettivi di produttività e di qualità. Le risorse di cui al presente comma non si consolidano nel tempo, ma necessitano di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
4. Per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziate le risorse variabili aggiuntive di cui all'articolo 15, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999 da destinare a specifici obiettivi di produttività e di qualità.

#### Art. 14 *Utilizzo delle risorse decentrate*

1. In relazione all'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'articolo 13, le parti si danno atto che le stesse sono ripartite in sede di contrattazione decentrata annuale e finalizzate a remunerare i trattamenti economici accessori destinati alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse decentrate sono utilizzate per:
  - a) la retribuzione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità di cui all'articolo 15;
  - b) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività, la realizzazione di progetti speciali e in generale il miglioramento dei servizi, di cui all'articolo 16 secondo i risultati accertati in fase di valutazione;
  - c) le indennità, di rischio, di disagio, di reperibilità, di maneggio valori, di turno di cui agli articoli 17, 18, 19, 20 e 21;
  - d) l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'articolo 22;
  - e) quota dell'indennità di comparto;
  - f) gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, di cui all'articolo 5 CCNL 31 marzo 1999;

- g) le ulteriori finalità previste dal CCNL e da norme di legge.

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

**Art. 15**

*Retribuzione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità*

1. In sede di contrattazione decentrata annuale sono ripartite le risorse certe, stabili e continue di cui all'articolo 13, comma 2, lettera a) da destinare alla remunerazione per l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, di cui l'articolo 8 del CCNL 31 marzo 1999 e all'articolo 10 CCNL 22 gennaio 2004, tenendo conto del numero massimo e della durata delle stesse nonché della retribuzione di posizione e di risultato.
2. La valutazione annuale ai fini della determinazione della retribuzione di risultato è effettuata nel rispetto di quanto previsto nel ciclo di gestione della prestazione e dei risultati.

**Art. 16**

*Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività, la realizzazione di progetti speciali e in generale il miglioramento dei servizi*

1. Le risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'articolo 17 del CCNL 1 aprile 1999 e successive modifiche, tra cui l'articolo 36 del CCNL 22 gennaio 2004, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di progetti speciali, anche pluriennali basati su sistemi di programmazione e controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In sede di contrattazione decentrata annuale sono ripartite le risorse di cui all'articolo 13 commi 3 e 4, e definiti i criteri e le modalità di erogazione, da destinare ai progetti di cui al comma 1.
3. Le risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'articolo 18 del CCNL 6 luglio 1995 come sostituito dall'articolo 37 del CCNL 22 gennaio 2004 sono destinate alla produttività consistente in un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, accertato nel rispetto di quanto previsto nel ciclo di gestione della prestazione e dei risultati.
4. Nell'ambito del ciclo di gestione della prestazione e dei risultati la valutazione del personale è effettuata attribuendo una percentuale pari a:
  - a) 80 per cento relativa alla performance individuale valutata sulla base di:
    - 1) raggiungimento obiettivi operativi di gruppo e/o individuali;
    - 2) comportamenti professionali e organizzativi.
  - b) 20 per cento relativa alla performance organizzativa di struttura.
5. L'indennità relativa alla performance individuale di cui al comma 4, lettera a) 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.
6. La valutazione della performance organizzativa di cui al comma 4, lettera b) è effettuata con cadenza semestrale e l'erogazione della relativa indennità avviene posticipatamente, in un'unica soluzione.
7. La previsione nel corso dell'esercizio finanziario di progetti finalizzati è alternativo alla valutazione della performance organizzativa di cui al comma 4, lettera b).
8. In sede di contrattazione decentrata annuale sono ripartite le risorse da destinare alla produttività di cui al comma 3.

**Art. 17**

*Indennità di rischio*

1. Al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio l'indennità di cui all'articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004 quantificata in complessive 30,00 euro mensili lorde. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Sono individuati, quali fattori rilevanti di rischio, i seguenti:

- a) 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;
  - b) attività che comportano una significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c) 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.
3. 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 all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 18**

##### *Indennità di disagio*

1. Al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge attività lavorativa in condizioni particolarmente disagiate compete l'indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera e) del CCNL 1° aprile 1999.
2. L'indennità di disagio è determinata nella misura massima di 30,00 euro mensili lordi.
3. Sono individuate, quali condizioni di disagio, le attività che per tipologia e modalità di svolgimento delle stesse, sono caratterizzate da un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.
4. Nel rispetto di quanto indicato al comma 3 sono individuate quali condizioni di disagio nell'ambito del Consiglio regionale le seguenti:
  - a) 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.);
  - b) attività di assistenza e sostegno a persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale e/o loro familiari;
  - c) attività connesse ai lavori dell'Aula e delle Commissioni caratterizzati da orari di lavoro particolarmente prolungati e/o disagiati;
  - d) svolgimento di attività che prevedono la permanenza in locali disagiati, o rumorosi, o privi di areazione e di luce naturale.
5. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta per il periodo di effettivo servizio svolto in condizioni disagiate.
6. Il personale che svolge le attività di cui al presente articolo è individuato, nel rispetto di quanto previsto al comma 5, con proprio atto motivato, dal direttore del servizio della struttura presso la quale lo stesso è assegnato, nel limite delle disponibilità finanziarie del fondo del salario accessorio del comparto, destinate all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
7. L'indennità di disagio non è cumulabile con altre indennità quali ad esempio rischio, turno e reperibilità, fatti salvi i casi in cui detti compensi siano correlati a condizioni e cause formalmente ed oggettivamente diversi.

#### **Art. 19**

##### *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 agli articoli 23 del CCNL 14 settembre 2000 e 11 del CCNL 5 ottobre 2001.
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'ente;
  - b) guida autoveicoli;
  - c) addetti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.
3. L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di 10,32 euro lordi per 12 ore al giorno.
4. 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, e il dipendente ha diritto, in tal caso, ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, detta indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo, così determinato, di una maggiorazione del dieci per cento.




5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per un numero superiore a sei giornate nell'arco del mese; 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. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'amministrazione.
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 all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 20**

##### *Indennità maneggio valori*

1. Al personale adibito in via continuativa ad attività, che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a 250,00 euro e risponda di tale maneggio, compete l'indennità di cui all'articolo 36 del CCNL 14 settembre 2000 fissata in 1,55 euro lordi giornalieri.
2. Le attività di cui al comma 1, nell'ambito del Consiglio regionale sono individuate nelle seguenti:
  - a) pagamenti effettuati con carte di credito o bancomat;
  - b) erogazione dei buoni pasto
  - c) attività economale.
3. L'indennità di cui al presente articolo compete per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito alle attività di cui al comma 1.
4. Il personale che svolge le attività di cui al presente articolo 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 rispetto di quanto stabilito dal comma 3 e nel limite delle disponibilità finanziarie del fondo del salario accessorio del comparto, destinate all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 21**

##### *Indennità di turno*

1. Al personale che effettua prestazioni lavorative in turni 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 22 del CCNL 14 settembre 2000.
2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le sei e le ventidue): maggiorazione oraria del dieci per cento della retribuzione di cui all'articolo 10, comma 2, lettera c) del CCNL 9 maggio 2006;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del trenta per cento della retribuzione di cui all'articolo 10, comma 2, lettera c) del CCNL 9 maggio 2006;
  - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del cinquanta per cento della retribuzione di cui all'articolo 10, comma 2, lettera c) del CCNL 9 maggio 2006;
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
4. I turni notturni non possono essere superiori a dieci nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le ore ventidue e le ore sei del mattino.
5. L'indennità di turno è determinata in misura variabile secondo le previsioni di cui all'articolo 22, comma 5 del CCNL 14 settembre 2000 ed è corrisposta mensilmente. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto durante il periodo della turnazione ed è corrisposta solo per le ore ordinarie di lavoro prestato nell'ambito del turno prestabilito. Le eventuali prestazioni aggiuntive di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'articolo 38 del CCNL 14 settembre 2000.

6. Al 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.
7. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
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 all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 22**

##### *Indennità per specifiche responsabilità*

1. Al personale appartenente alle categorie B, C e D non titolare di incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità, possono essere attribuite, in un'ottica di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, specifiche responsabilità di cui agli articoli 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999 e 7 del CCNL 9 maggio 2006.
2. L'indennità per specifiche responsabilità, riconosciuta secondo criteri di logica e ragionevolezza, non può essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito della categoria di appartenenza e del profilo posseduto dal lavoratore, ma è destinata a premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità connessa ad attività, procedimenti o processi aventi contenuti caratterizzati da una particolare complessità o rilevanza.
3. Le attività riconducibili alle specifiche responsabilità di cui al comma 2 sono quelle caratterizzate da:
  - a) responsabilità di procedimenti o processi complessi;
  - b) responsabilità gestionale;
  - c) responsabilità professionale.
4. L'indennità annua lorda, suddivisa in dodici mensilità, per le specifiche responsabilità di cui al presente articolo, è proporzionalmente commisurata, sulla base della categoria di appartenenza, alla complessità, al grado di difficoltà e alla durata delle attività, dei procedimenti o processi assegnati ed è determinata tra un minimo di 500 euro ad un massimo di 2.500 euro.
5. Il personale che svolge le attività di cui al comma 1 è individuato, tenuto conto di quanto previsto al comma 3, 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 all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
6. Le specifiche responsabilità sono conferite, ove ne ricorrano le condizioni e a parità di requisiti soggettivi, con criteri di rotazione.
7. Le specifiche responsabilità di cui al comma 1 possono essere attribuite anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e il relativo compenso è riproporzionato in rapporto alla effettiva durata della prestazione lavorativa.

#### **Art. 23**

##### *Indennità 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.
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.
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 per cento ed è pari a 4,51 euro. L'importo dell'indennità è ridotto del 50 per cento, se l'orario di lavoro è inferiore alla metà dell'orario normale.



**Art. 24**  
*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 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, nei limiti quantitativi massimo di 180 ore, fatte salve espresse deroghe debitamente motivate, da utilizzarsi entro 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, è ammesso tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio che non può essere comunque superiore a 2 giorni al mese.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario sono corrisposte di regola, compatibilmente con i necessari tempi tecnico-amministrativi, 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, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, ai dipendenti titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità nonché al personale destinatario di indennità onnicomprensive.

**Art. 25**  
*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, previsti dall'art. 16, commi 4 e 5, del d. l. 98/2011, individuate e destinate dall'Ufficio di presidenza, sono utilizzate nel rispetto della normativa vigente in materia.

**Art. 26**  
*Buono pasto*

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto 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 e dall'articolo 1, comma 16 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 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. Al fine dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione della pubblica amministrazione, le parti concordano per l'utilizzo del buono pasto elettronico non appena si realizzino le condizioni tecnico-organizzative.

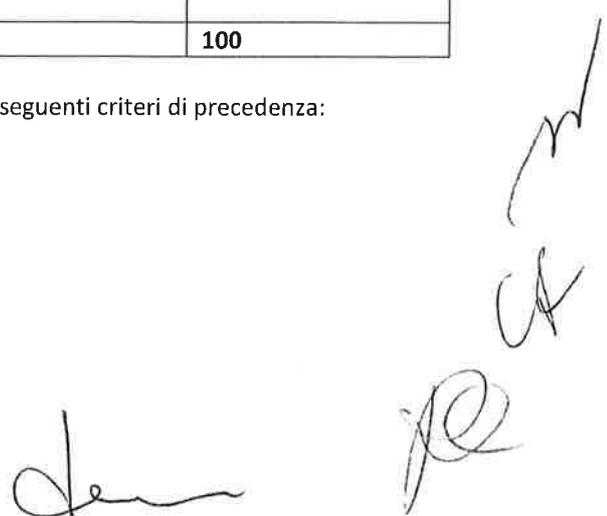
**Art. 27**

*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 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999 ed annualmente destinate a tale istituto ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004.
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 saranno 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 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 delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni.
5. La procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999:
  - a) valutazione dell'anzianità lavorativa maturata alla data di pubblicazione dell'avviso a quello di indizione della selezione, valorizzando la professionalità acquisita, per un massimo di 30 punti.
  - b) 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.
  - c) valutazione della performance individuale in relazione alla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai risultati produttivi raggiunti nell'arco temporale indicato nell'avviso di selezione, valorizzando l'impegno dimostrato per un massimo di 15 punti.
6. In relazione alle differenti categorie interessate i pesi con riferimento agli elementi di valutazione di cui al comma 5, sono i seguenti:

Pesi dei diversi elementi di valutazione per categoria (%)			
	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Anzianità di servizio	45	30	15
Titolo di studio	15	20	25
Valutazione della performance individuale	40	50	60
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

7. 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;
  - d) titolo di studio più elevato.



**TITOLO III**  
**DISPOSIZIONI VARIE**

**Art. 28**

*Interventi per il benessere organizzativo*

1. L'Amministrazione si attiva a realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, 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) massima 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.
3. Le finalità di cui ai commi 1 e 2 possono essere perseguite, a seguito di una verifica tecnico amministrativa, di un confronto con le OOSS e nell'ambito delle disponibilità del bilancio del Consiglio, attraverso i seguenti strumenti :
  - a) stipula di apposita convenzione per una copertura assicurativa sanitaria integrativa;
  - b) individuazione di appositi spazi attrezzati in cui i dipendenti possono trascorrere la pausa pranzo;
  - c) creazione di apposite aree attrezzate riservate ai fumatori nel rispetto di quanto stabilito dalla legge regionale 27 luglio 2016, n.10 "Interventi di lotta al tabagismo per la tutela della salute e dell'ambiente";
  - d) attivazione di un servizio di assistenza all'infanzia all'interno o nei pressi della sede consiliare;
  - e) servizio di navetta;
  - f) attivazione di sportelli di ascolto;
  - g) attivazione di interventi volti ad implementare il benessere psico-fisico dei dipendenti del Consiglio.

**Art. 29**

*Videosorveglianza*

1. Al fine di assicurare la sicurezza delle persone e dei luoghi di lavoro nonché tutelare il patrimonio dell'amministrazione, è previsto l'impiego di un impianto di videosorveglianza per il monitoraggio della sede del Consiglio regionale di Via della Pisana 1301 e del suo perimetro esterno, ivi compresi i parcheggi e le relative pertinenze.
2. Le immagini registrate sono conservate, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia, per un arco temporale non superiore alle 24 ore successive alla rilevazione, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a festività o chiusura degli uffici o nel caso nel caso in cui si debba aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria.
3. Le immagini, registrate su alcuni server collocati all'interno di un locale tecnico e convogliate tramite una rete dedicata presso la sala control room, sono visionabili dal vivo solamente dal personale incaricato della sicurezza.
4. L'accesso alle immagini registrate è consentito, nella misura minima necessaria, solamente a seguito dell'accadimento di fatti illeciti ed è riservato al titolare del trattamento dei dati, secondo le vigenti disposizioni di legge in materia.

**Art. 30**

*Formazione ed 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, promuove e incentiva, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia 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 frutto di una ricognizione delle specifiche esigenze dell'amministrazione e che preveda 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 che partecipa a corsi di formazione "a catalogo" per l'aggiornamento o la qualificazione professionale autorizzato dall'amministrazione, 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 vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

#### **Art. 31**

##### *Disciplina del telelavoro*

- 1. Al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, i casi e le modalità di svolgimento del telelavoro, saranno definiti, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1 del CCNL 14 settembre 2000 e dalle altre disposizioni di legge in materia, attraverso la definizione, nel rispetto degli istituti previsti dalle relazioni sindacali, da parte dell'amministrazione con appositi progetti su proposta dei responsabili degli uffici dirigenziali.
- 2. L'individuazione dei lavoratori da inserire nei progetti di telelavoro è subordinata alla decisione volontaria in tal senso degli stessi.

