

ALL A

Giunta Regionale d'Abruzzo Contratto decentrato integrativo Triennio 2018/2020

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata e validità
- Art. 3 Interpretazione autentica

TITOLO II - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 Relazioni sindacali
- Art. 5 Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento
- Art. 6 Informazione
- Art. 7 Confronto
- Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

- Art. 11 Diritto di assemblea
- Art. 12 Diritto di affissione
- Art. 13 Libertà sindacali

Handwritten signatures and notes at the bottom left.

Large handwritten signature in the center.

Handwritten signature on the right side.

Handwritten signature and date '16/10/2018' at the bottom right.

Large handwritten signature on the right margin.

Small handwritten mark on the right margin.

Small handwritten mark on the right margin.

TITOLO IV - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 14 Risorse decentrate

Art. 15 Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione

Art. 16 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 17 Strumenti di premialità

Art. 18 Disciplina della produttività

Art. 19 Differenziazione del premio individuale (art. 69, C.C.N.L. 2018)

Art. 20 Progressioni economiche (art. 16 C.C.N.L. 2018)

Art. 21 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

Art. 22 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, C.C.N.L. 2018)

Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, C.C.N.L. 2018)

Art. 24 Turnazione e reperibilità (art. 23 e 24 C.C.N.L. 2018)

Art. 25 Welfare integrativo (art. 72, C.C.N.L. 2018)

Art. 26 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, C.C.N.L. 2018)

Art. 27 Correlazione tra compensi per incentivi per funzioni tecniche e premio individuale per produttività del personale di categoria

Art. 28 Criteri per la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle P.O. (art. 15, comma 4, C.C.N.L. 21.05.2018)

Art. 29 Criteri per la remunerazione in favore di titolari di P.O. di incarichi ad interim di altra posizione organizzativa (art. 15, comma 6 C.C.N.L. 21.5.2018)

Art. 30 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 2018)

Art. 31 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, C.C.N.L. 2018)

Art. 32 Banca delle ore (art. 38-bis, C.C.N.L. 14.9.2000)

Art. 33 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, C.C.N.L. 6.7.1995)

Art. 34 Smart-Working

Linea

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures and initials at the bottom of the page]



Art. 35 Innovazione tecnologiche

Art. 36 Integrazione della disciplina di trasferta

Art. 37 Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

Art. 38 Ferie e riposi solidali

Art. 39 Telelavoro

Art. 40 Personale comandato o distaccato

Art. 41 Congedi per le donne vittime di violenza (art. 34 C.C.N.L. 2018)

Art. 42 Formazione del personale (art. 49-bis e 49-ter C.C.N.L. 2018)

Art. 43 Disposizioni transitorie

Giunta Regionale d'Abruzzo
Giunta Regionale d'Abruzzo

3
L. G. G.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata e validità

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente della Giunta regionale dell'Abruzzo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, nonché al personale in servizio in posizione di comando o distacco.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rinvia ai precedenti CC.CC.DD.II., compatibilmente con le vigenti disposizioni di legge.

Il presente contratto integrativo ha validità per il triennio 2018-2020 e conserva la propria efficacia sino alla stipulazione del successivo C.C.I. o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.I.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri per l'applicazione degli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per le finalità di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 21.5.2018, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side.]

Giunta Regionale d'Abruzzo

SE. RISCO. ANE
VALECI

076



TITOLO II - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Relazioni sindacali

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 elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

Art. 5

Norme di comportamento, atti unilaterali 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 integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL, le parti assumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.

Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10 del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 6

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'Ente.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi e loro allegati, da parte dell'ente ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere approfondita conoscenza della questione trattata, di esaminarla in modo compiuto e di formulare eventuali osservazioni. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno sette giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Flavio' and '5' with a signature.]

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. L'informazione relativa al fondo del salario accessorio del personale è corredata da una relazione tecnico-illustrativa.
5. L'informazione è garantita anche al CUG nel rispetto della normativa e delle disposizioni vigenti.

Art. 7 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. 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.

Giunta Regionale
Regione Liguria
C. A. Innovazione

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente, ai sensi degli artt. 6 e 7 del CCNL del 21/05/2018.

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

[Handwritten signatures and initials]

PA
liw

[Handwritten signature]

lig
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente titolare e da un supplente, designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima;
- d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, dal CUG o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Giunta Regionale di Torino
Giunta Regionale di Aosta
Giunta Regionale di Valle d'Aosta

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale designati dalla Giunta regionale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art.7, comma 4, del CCNL.

5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.

Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale, entro il primo semestre dell'anno di



riferimento.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto stabilito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), s) del CCNL con specifico accordo che integra il presente CCDI.

3. Sulle altre materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI.

TITOLO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art 11 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

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'art. 3 del citato CCNQ.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La RSU e le OO.SS. possono effettuare la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea e comunicarne i contenuti all'ufficio per la gestione del personale per i dovuti riscontri da parte di quest'ultimo.

5. 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.

Art. 12 Diritto di affissione

1. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., 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, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures at the bottom of the page]



2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca on-line" attraverso apposito link sulla home page del sito istituzionale dell'Ente e un indirizzo di posta elettronica denominata rsu@regione.abruzzo.it.

Art. 13
Libertà sindacali

1. La Regione Abruzzo mette a disposizione della RSU, a L'Aquila e a Pescara, una stanza sindacale con postazioni operative opportunamente arredate, in posizione facilmente individuabile e raggiungibile. L'Amministrazione garantisce alla RSU e alle OO.SS. il diritto di utilizzare, per le attività sindacali, tutti gli strumenti delle strutture di assegnazione.

TITOLO IV – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 14
Risorse decentrate

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex articolo 67 del CCNL 21.05.2018) denominate "*Risorse decentrate*" sono quantificate annualmente dall'Amministrazione.

Annualmente sono prelevate dall' "*Unico importo consolidato di tutte le Risorse decentrate stabili*" risorse necessarie al finanziamento degli oneri relativi al pagamento degli istituti di cui all' articolo 68, comma 1, del CCNL del 21.5.2018:

- a) dell'indennità di comparto secondo le regole dell'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004;
- b) dei maggiori compensi attribuiti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;

2.bis Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018 vengono previste nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza qualora, nel bilancio della Regione Abruzzo sussista la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale l'eventuale integrazione.

2.ter Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL, saranno stanziare per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione.

2. quater Il fondo di cui al comma 1 è, inoltre, integrato dalle eventuali risorse di cui all'art. 15, comma 7, e art. 67, commi 5 lettera a), 6, 8 e 9 del CCNL del 21.5.2018.

2. quinquies La quantificazione del fondo è corredata da una relazione tecnica-finanziaria/informativa che illustra le modalità di costituzione dello stesso.

3. Le risorse finanziarie residue rappresentano le "*Risorse decentrate stabili disponibili*", il cui utilizzo - congiuntamente a quello relativo alle eventuali risorse variabili è definito in sede di contrattazione integrativa annuale nel rispetto della disciplina contenuta nei vigenti CCNL. Esse sono destinate alla remunerazione degli istituti di cui all'articolo 68, comma 2 e all'art. 69 nel rispetto dei limiti previsti dal comma 3 del CCNL 21.05.2018.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large star-shaped mark.

Handwritten initials and signatures on the right margin, including a large 'S' and a signature.

1-1
RE
URBAN
NALE

Art. 15

Criteria generali relativi ai sistemi di incentivazione

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati:
 - a) ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo secondo risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione delle performance adottato dall'ente;
 - b) ad accrescere l'efficacia amministrativa, la flessibilità, l'innovazione, la corrispondenza tra prestazioni rese e retribuzioni corrisposte.
2. I compensi per produttività vanno giustificati da un concreto effetto positivo sul livello delle attività svolte e/o dei servizi erogati e, pertanto, possono essere corrisposti soltanto a conclusione dell'annuale o periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Art. 16

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
progressioni economiche nella categoria;
indennità di comparto;
indennità ex VIII livelli.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite, nell'ambito della Giunta Regionale e delle P.O. trasferite dalle Province in applicazione della L.R. 32/2015 e della L. 205/2017.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 17

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;

[Handwritten signatures and initials]



- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21.05.2018;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del C.C.N.L. 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 20;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a), del C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 18
Disciplina della produttività

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati:
 - a) ad incentivare il merito è l'impegno individuale e di gruppo secondo i risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione; a tal fine il 40% delle risorse sono destinate alla performance individuale e il 60% a quella organizzativa fermo restando che annualmente le parti in sede di contrattazione possono modificare le suddette percentuali a luce di criticità e o esigenze sopravvenute.
 - b) ad accrescere l'efficacia amministrativa, la flessibilità, l'innovazione, la corrispondenza tra prestazioni rese e retribuzioni corrisposte.

2. I compensi per produttività vanno giustificati da un concreto effetto positivo sul livello delle attività svolte e/o dei servizi erogati e, pertanto, possono essere corrisposti a conclusione dell'annuale o periodico processo di valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati conseguiti secondo il vigente sistema di valutazione.

Per i nuovi assunti, i cessati ed il personale a tempo determinato, i premi sono corrisposti in dodicesimi, in proporzione al servizio prestato ed in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance.

4. Il sistema di erogazione del compenso è strutturato sui seguenti parametri

- Cat. A = parametro 180
- Cat. B = parametro 200
- Cat. B3 = parametro 210
- Cat. C = parametro 220
- Cat. D = parametro 230
- Cat. D3 = parametro 240 (ad esaurimento).

Art. 19
Differenziazione del premio individuale (art. 69, C.C.N.L. 2018)

1. L'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, prevede l'assegnazione, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.
2. La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio, relativo alla performance individuale, attribuito al personale, della medesima categoria, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente.
3. L'importo per la maggiorazione dovrà essere accantonato rispetto all'ammontare delle risorse per la

VALE L.

performance individuale.

- 4. La quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 33% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso l'Amministrazione.
- 5. Il premio individuale viene riconosciuto ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio massimo con una valutazione che giustifichi l'attribuzione del premio nell'ambito del sistema di misurazione della performance e con riferimento al Dipartimento/Direzione /Servizio Autonomo di appartenenza.

Art. 20

Progressioni economiche (art. 16, C.C.N.L. 2018)

1. Il sistema di progressione economica all'interno della categoria, disciplinato dagli artt. 16 e 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali del personale dipendente a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, Organizzazioni Sindacali o Amministrazioni Pubbliche.

2. Nel limite delle risorse economiche eventualmente destinate ed inserite tra le risorse decentrate stabili del fondo salario accessorio in corso d'anno, a seguito di accordo tra le parti, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto. I relativi oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.

Il processo di acquisizione della posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali, con inquadramenti nelle nuove posizioni a decorrere di norma dal 1° gennaio di ciascun anno.

La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, nell'ambito delle risorse ad hoc destinate, verrà assegnata a ciascuna categoria sul totale dei dipendenti aventi diritto. La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, suddivisa per ciascuna categoria, è decisa a seguito di confronto tra le parti. Le selezioni sono impostate su valutazioni di merito, di esperienza e di professionalità acquisite.

5. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati nello stesso anno tramite lo scorrimento delle graduatorie, ove non venga superato il limite percentuale delle disposizioni in materia a partire dalle categorie più basse.

Art. 21

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

1. La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti:

- a) in attività di servizio presso la Giunta regionale d'Abruzzo nella categoria di appartenenza al 1° gennaio dell'anno in cui si svolge la selezione.
- b) che, con riferimento all'anno precedente in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, abbiano conseguito una valutazione individuale definitiva pari almeno a 71/100;
- c) che abbiano maturato almeno 24 mesi di anzianità nella posizione economica di appartenenza.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.



2. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
4. Ai sensi dell'articolo 51, comma 7 del C.C.N.L. del 21.5.2018, in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione del presente istituto contrattuale.
5. I dipendenti in distacco sindacale, in aspettativa per gravi motivi familiari, infermità, maternità, cariche elettive e pubbliche partecipano alle selezioni anche in carenza di scheda di valutazione, sulla media delle proprie valutazioni dei tre anni precedenti il distacco o l'aspettativa.
6. Nei casi di cui al comma 5 o comunque in assenza di una o più schede di valutazione, si procederà nel seguente modo:
 - Laddove sussistano una o due valutazioni si considera, rispettivamente, l'unica di cui si dispone o la media delle due;
 - In assenza totale di valutazioni si procederà, computando la valutazione media dei dipendenti della Giunta regionale aventi diritto e appartenenti alla medesima categoria del valutando.

I criteri generali e gli elementi di valutazione verranno disciplinati con specifico accordo in sede decentrata.

Le parti si impegnano alla costituzione di una Commissione paritetica per l'esame dei ricorsi pervenuti in merito alle progressione economiche.

Giunta Regionale dell'Abruzzo
Giunta Regionale dell'Abruzzo

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten mark

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, C.C.N.L. 2018)

1. L'art. 70 bis del C.C.N.L. 2018 prevede un'unica indennità denominata "*Indennità condizioni di lavoro*" che assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori e che è destinata a remunerare le citate attività, da svolgersi in maniera costante e prevalente.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle sopra citate attività.
3. L'individuazione annuale dei beneficiari dell'indennità "condizioni di lavoro" spetta al dirigente di riferimento; quest'ultimo attesta mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
4. Le modalità delle prestazioni devono essere realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori ed al di fuori dalle mansioni tipiche di un determinato profilo professionale e sono connotate dalle seguenti causali:
 1. - **RISCHIO:** Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili anche dal DVR dell'Ente.

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page

2. - **DISAGIO:** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

3. - **MANEGGIO VALORI:** Attività implicanti il maneggio valori.

5. Non è consentita l'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro contestualmente ad altre indennità volte a compensare l'identica prestazione/incarico funzionale.

MODALITA' DI PESATURA DELL'INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO

L'indennità di condizioni di lavoro è retribuita in base ad un sistema di pesatura graduato sulla valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali sopra riportate e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Amministrazione:

a) Incidenza delle causali:

Il sistema di pesatura viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 4, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

- ▷ **RISCHIO:** fino a 4 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- ▷ **DISAGIO:** fino a 3 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- ▷ **MANEGGIO VALORI:** fino a 2 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali).

b) Caratteristiche Istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali dell'amministrazione:

Indice 1,5

In una scala di comparazione da 1 a 3 che tiene conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali della Giunta Regionale rispetto ad altri Enti, si ritiene che alla Giunta Regionale corrisponda un indice fisso di 1,5.

c) caratteristiche degli specifici settori di attività:

Tipi di attività	Coefficiente
Attività svolte all'esterno o in luoghi disagiati	0,7
Attività altre tipologie	0,6

Si riportano di seguito le attività che comportano l'attribuzione delle "Indennità condizioni di lavoro"

Tipologie di attività

	ATTIVITA'	Rischio	Disagio	M.V.	Tot.	Coeff. tabella c)	Coeff. fisso	Importo giornaliero
1	Attività in cui vi è utilizzo di materiali potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o utilizzo di mezzi che possono determinare lesioni;	4	1	0	5	0,7	1,5	5,25
2	Attività legate allo svolgimento di	3	2	0	5	0,7	1,5	5,25



	verifiche 'espletate in luoghi disagiati;							
3	Attività che comportano istituzionalmente la necessità di frequenti spostamenti sul territorio;	2	3	0	5	0,7	1,5	5,25
4	Attività connesse all'erogazione di servizi di front office o agli sportelli informativi per almeno 3 ore giornaliere e per un minimo di 3 giorni a settimana;	1,5	3	0	4,5	0,6	1,5	4,05
5	Attività svolte in ambienti polverosi, con luce artificiale e limitata areazione;	2,5	3	0	5,5	0,6	1,5	4,95
6	Attività caratterizzata da articolazione di orario rigido senza la possibilità di godere dell'applicazione del regime di flessibilità o che richiede una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione);	0	3	0	3	0,6	1,5	2,7
7	Attività connotata da maneggio valori	1		2	3	0,6	1,5	2,70

In caso di un'attività caratterizzata dalla compresenza di più tipologie tra quelle sopra elencate si dovrà privilegiare quella connotata dal carattere della prevalenza.

L'importo giornaliero dell'indennità "Condizioni di lavoro" si ottiene nel seguente modo:

Nell'ambito della tabella "Tipologie di attività" si individua l'attività svolta in via prevalente ed il corrispondente valore presente nella colonna del "Totale".

Il valore presente nella colonna "Totale" si moltiplica per l'indice indicato in b "Caratteristiche Istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali dell'amministrazione" pari a 1,5 e per il coefficiente di riferimento nella tabella c "caratteristiche degli specifici settori di attività". Il valore ottenuto rappresenta l'importo giornaliero spettante, come riportato nell'ultima colonna della medesima tabella.

Valore (Totale tabella "c") x indice b x coefficiente c = importo giornaliero spettante

Esempio: dipendenti impegnati in attività di front office:

la tipologia di attività è quella contemplata nell'ipotesi "4", a cui corrisponde il valore 4,5 x (coefficiente b) 1,5 x (coefficiente c) 0,6 = 4,05 (importo giornaliero spettante)

6. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente articolo, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte pubblica.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, C.C.N.L. 2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione con atto formale del Dirigente, dal quale emergano specifiche responsabilità tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.

3. Gli elementi cui il Dirigente dovrà fare riferimento al fine dell'attribuzione dei relativi incarichi e delle correlate indennità sono i seguenti:

- Partecipazione a gruppi di lavoro e/o procedimenti e/o attività e/o interventi e/o procedure di natura complessa (per numero di fasi/per multidisciplinarietà di fasi) finalizzati al conseguimento di obiettivi della struttura di appartenenza e/o trasversali alla medesima;
- Responsabilità di procedimento ex L. n. 241/90;
- Responsabilità di una o più procedure nell'ambito lavorativo svolte prevalentemente in autonomia organizzativa;
- Responsabilità di procedimento amministrativo, supporto professionale, istruttorie complesse che richiedono particolari professionalità e/o conoscenze specialistiche;
- Funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni non standardizzati di natura complessa;
- Assunzione di un ruolo/figura di riferimento prevista da specifiche normative, la cui remunerazione non è contemplata da altre disposizioni di legge, regolamenti o atti dell'Amministrazione;
- Ulteriori responsabilità non previste nei precedenti punti in elenco.

Atti della Commissione Regionale di Giustizia Regionale - 10/11/2015

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

4. Annualmente sono determinate le risorse da destinare alle particolari responsabilità di cui al presente articolo; gli importi sono distinti per categoria e, all'interno di ogni categoria sono individuati tre livelli di responsabilità così come segue:

Categoria	Livelli di responsabilità		
	I	II	III
B	€ 2.050	€ 2.200	€ 2.350
C	€ 2.200	€ 2.350	€ 2.500
D	€ 2.350	€ 2.500	€ 2.650

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Il Dirigente individua, all'interno delle suddette fasce, l'importo da attribuire ad ogni singolo dipendente tenendo conto di elementi quali:

- grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- complessità dell'attività e/o dell'istruttoria di procedimenti complessi;
- complessità organizzativa.

[Handwritten signature]

5. In via di prima applicazione le risorse di cui al presente articolo sono ripartite annualmente per il 70% come budget alle singole strutture in base al personale alle stesse attribuite e per il 30% definendone l'attribuzione in sede di Conferenza dei Direttori secondo criteri di cui al comma precedente.

[Multiple handwritten signatures and initials]

6. Il conferimento dell'incarico individuale, di cui alle sopra riportate fattispecie viene effettuato con apposito atto formale del Dirigente competente. Il relativo compenso è corrisposto a consuntivo, in proporzione alla durata dell'incarico, previa attestazione del Dirigente.

Art. 24
Turnazione e reperibilità (art. 23 e 24 C.C.N.L. 2018)

1. L'Amministrazione regionale istituisce turni giornalieri di lavoro e reperibilità da disciplinare con apposito Regolamento.

Art. 25
Welfare integrativo (art. 72, C.C.N.L. 2018)

1. Le misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono disciplinate ai sensi della L.R. n. 56 del 25.08.1983.

2. All'uopo la Giunta Regionale stanziava annualmente a carico del proprio bilancio una somma da destinare alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti negli ambiti culturali, assistenziali e ricreative.

I benefici saranno erogati annualmente previa emanazione di apposito regolamento e successivo bando interno.

Art. 26
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, C.C.N.L. 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dall'art. 18, c. 1 lett. h, del C.C.N.L. 2018.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
a) gli incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. 114/2014.

3. Ai fini di una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alta Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato, è prevista una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal C.C.N.L.2018 (art. 18, c. 1, lett. h), utilizzando il seguente schema:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
Fino ad € 1.000	0%
Da € 1.001 a € 3.000 euro	10,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	15,00%

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Da 5.001 a 7.000 euro	20,00%
Da 7.001 euro a 15.000	50,00%
Oltre euro 15.000	85,00%

- Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate al pagamento della retribuzione di risultato.
- Viene sospesa l'applicazione dell'art. 26 fino al 28.02.2020.

Art. 27

Correlazione tra compensi per incentivi per funzioni tecniche e premio individuale per produttività del personale di categoria

- Il premio complessivo individuale per produttività è ridotto con le modalità previste nel vigente regolamento approvato con DGR n. 591 del 3/8/2018.
- La somma complessiva portata in riduzione è ripartita tra il restante personale, in proporzione al premio complessivo individuale per produttività e va a sommarsi ad esso.
- Viene sospesa l'applicazione dell'art. 27 fino al 28.02.2020.

Art. 28

Criteri per la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle P.O. (art. 15, comma 4, C.C.N.L. 21.05.2018).

- Decorrendo dal 2019, ai titolari di posizione organizzativa spetta una retribuzione di risultato corrisposta tenuto conto dei risultati della valutazione della performance individuale e organizzativa, in applicazione del vigente sistema di valutazione, in ragione proporzionale del risultato complessivamente raggiunto.
- La quota complessiva annualmente destinata al risultato è pari almeno al 15% delle risorse, complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento della Giunta Regionale.
- La retribuzione di risultato individuale può essere erogata fino a concorrenza delle risorse destinate di cui al comma 2 e comunque fino al 25% del valore economico della retribuzione di posizione.

Art. 29

Criteri per la remunerazione in favore di titolari di P.O. di incarichi ad interim di altra posizione organizzativa (art. 15, comma 6 C.C.N.L. 21.5.2018)

- Ai dipendenti, titolari di posizione organizzativa, possono essere attribuiti, avendone i requisiti professionali, incarichi ad interim di altra posizione organizzativa.
- Ai fini del conferimento dell'incarico di responsabilità della P.O. vacante, si procederà alla pubblicazione dell'avviso secondo le ordinarie modalità. Qualora la procedura dovesse andare deserta per due volte consecutive, si provvederà ad assegnare l'incarico ad interim ad altro Responsabile di P.O. Detto incarico non potrà comunque superare 12 mesi non rinnovabili.

3: Per il periodo di svolgimento dell'incarico ad interim, al Responsabile incaricato compete a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione organizzativa prevista per l'Ufficio affidato ad interim, tenuto conto dei risultati e della valutazione.

Art. 30

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai RR.SS.LL. (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo, allo stesso competono, ogni anno, almeno n. 70 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli connessi allo stress lavoro - correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 31

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, C.C.N.L. 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art. 32

Banca delle ore (art. 38-bis, C.C.N.L. 14.9.2000)

1. Per l'istituto della banca delle ore, si conferma il contenuto dell'accordo decentrato integrativo del 30.05.2002 (D.G.R. 490 del 26.06.2002).

Art. 33

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 C.C.N.L. 2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials and marks on the right margin]

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
4. Anche al fine di promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata dei dipendenti, l'articolazione oraria del personale dipendente della Giunta Regionale che può essere effettuata dalle 7,30 alle 19,30 è disciplinata come segue:
 - a) **Nei giorni lavorativi senza rientro obbligatorio:**
Orario di entrata dalle 7,30 alle 9,30 con possibilità di prestare servizio fino alle ore 14,15 e comunque nei casi di entrata fino alle ore 9,30 è consentito il completamento delle 6 ore lavorative con recupero orario fino alle ore 15,30.
 - b) **Nei giorni lavorativi con rientro pomeridiano obbligatorio:**
Orario di entrata antimeridiana dalle 7,30 alle 9,30 con possibilità di uscita dalle ore 13,00 per la pausa pranzo di almeno 30 minuti per effettuare il rientro obbligatorio.
Fascia oraria di lavoro rigida antimeridiana: dalle ore 9,30 alle ore 13,00
Fascia oraria di lavoro rigida pomeridiana: dalle ore 15,30 alle ore 16,30
E' prevista l'introduzione dell'orario di h 7.12 giornaliera, con la flessibilità in entrata dalle 7,30 alle 9,00 e con pausa pranzo di 30 minuti. La fruizione di tale orario viene limitata ad una aliquota massima pari al 10% del personale assegnato a ciascun Dipartimento/Direzione/Servizio Autonomo, in presenza di motivate esigenze personali compatibili con le esigenze di servizio. Il ticket viene corrisposto nella misura massima prevista per il restante personale.
La prestazione giornaliera deve essere almeno metà dell'orario di servizio.

Giunta Regionale - C. Abruzzo
Giunta Regionale e d. Abruzzo

Art. 34 Smart - working

1. Lo smart-working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart-working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, entro la fine del primo anno di vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart-working un numero di personale dipendente non superiore al 10%, da stabilire con successivo separato accordo.
4. Il dipendente interessato allo smart-working trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

OZZANO

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart-working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - Personale affetto da patologie che possono aggravarsi in condizione di viaggio.
 - Personale con figli minori.
 - Personale con famigliari affetti da handicap.
 - Personale con famigliari affetti da patologie gravi.
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart-working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart-working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
 - Residenza privata del dipendente;
 - Uffici decentrati dell'Ente;
 - Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
9. Le giornate di smart-working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

PS

Art. 35

Innovazione tecnologiche

1. Le parti si impegnano ad incontrarsi una volta all'anno ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera t) del contratto collettivo.

Art. 36

Integrazione della disciplina di trasferta

1. Ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21/5/2019, ai dipendenti della Regione Abruzzo, in relazione all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore, il tempo di viaggio è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

2. Le parti si impegnano entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto alla definizione della disciplina dell'istituto della trasferta.

tu

Art. 37

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

Ai sensi dell'art. 29 del CCNL 21/05/2018 la Regione Abruzzo prevede in via sperimentale la fruizione, richiesta del dipendente interessato, delle ferie ad ore secondo i seguenti monte ore annuali:

- a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL -20/05/2018;
- b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3 del CCNL 20/05/2018;
- c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 20/05/2018;

lee



d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 20/05/2018.

- 2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
- 3. Qualora le ferie siano fruito per l'intera giornata si determina una decurtazione dei monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
- 4. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.
- 5. Il monte ore di cui al comma 1 può compensare, a richiesta del dipendente, il debito orario relativo ai permessi personali fermo restando l'obbligo di cui al comma 4.

Art. 38
Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- a) giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical handwritten notes and initials on the right margin: LA, R, B, C, PP]

riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 39

Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi, da individuarsi con successivo separato accordo.

4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di Area/settore/servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:

- Personale con figli minori
- Personale che usufruisce della legge 104/92.

6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.

7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.

8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

9. La disciplina dettagliata sul telelavoro è contenuta in apposito regolamento emanato dall'Ente.

Art. 40

Personale comandato o distaccato

1. Il personale dipendente della Regione Abruzzo comandato presso altri Enti percepisce il salario accessorio erogato dall'Ente utilizzatore.

2. Il personale regionale distaccato presso altri Enti nell'interesse dell'ente di appartenenza percepisce il salario accessorio della Regione Abruzzo, con le modalità previste nel presente contratto integrativo.
3. Il personale distaccato è valutato dal dirigente della struttura di appartenenza secondo il sistema di valutazione adottato dalla Giunta regionale acquisiti gli opportuni elementi dall'Ente presso il quale il dipendente ha svolto le attività.
4. Il personale in avvalimento percepisce il salario accessorio in base alle modalità stabilite dalle convenzioni stipulate.

Art. 41

Congedi per le donne vittime di violenza (art. 34 C.C.N.L. 2018)

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL 2016 - 2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle

Giunta Regionale dell'Abruzzo
Giunta Regionale dell'Abruzzo

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 42

Formazione del personale (art. 49-bis e 49-ter C.C.N.L. 2018)

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, da tenere in entrambe le sedi dell'Ente di L'Aquila e Pescara. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro anche al fine di promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro. Qualora le attività formative si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio ove ne sussistano i presupposti.

8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 2016-2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 2016-2018:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 43

Disposizioni transitorie

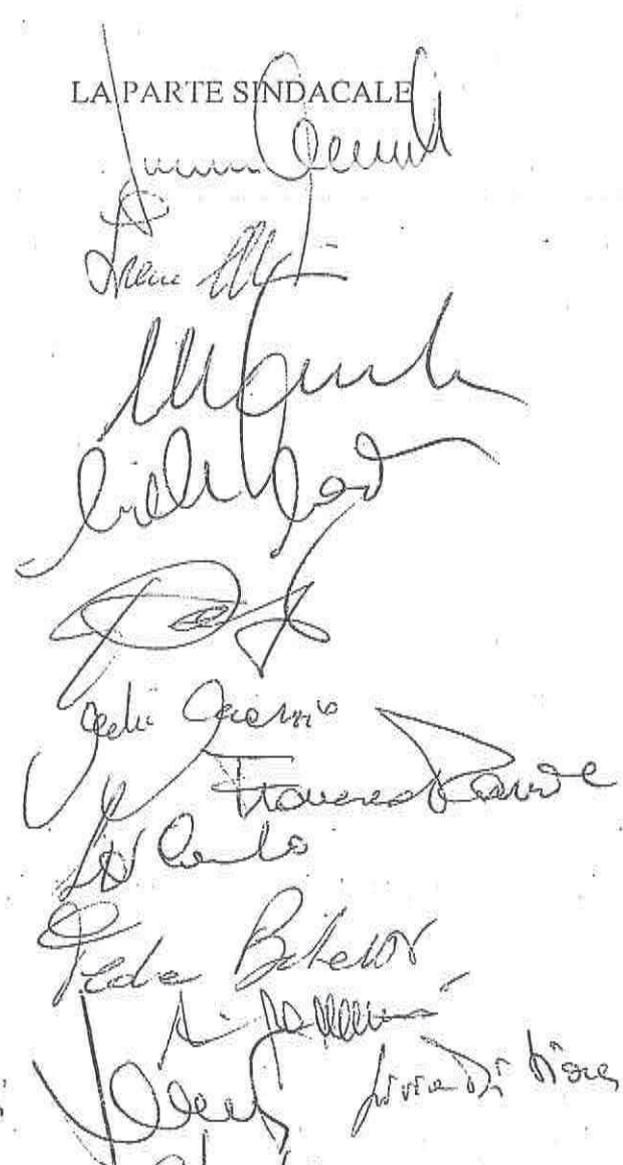
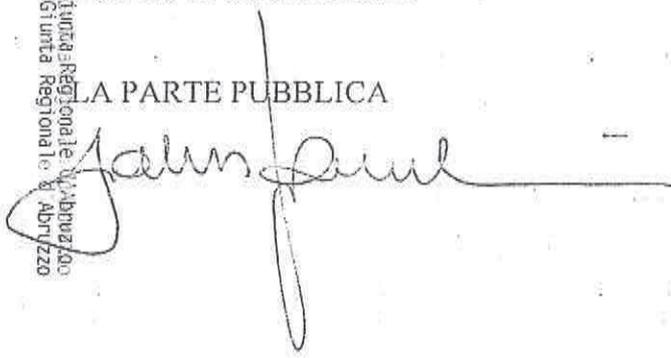
1. L'aggiornamento del presente contratto viene effettuato nel caso se ne ravveda la necessità, in relazione all'evoluzione normativa in materia.
2. Le parti concordano di incontrarsi nel corso o a conclusione del primo anno di applicazione del presente CCI normativo al fine di verificare lo stato di attuazione e/o a seguito di incongruenze riscontrate in sede applicativa. Tali incontri si svolgeranno secondo le modalità stabilite per l'istituto dell'interpretazione autentica.

Pescara, 19 dicembre 2019

LA PARTE PUBBLICA

LA PARTE SINDACALE

Giunta Regionale
Abruzzo



APCGI
Paola
F...

26