



GIUNTA REGIONALE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO Triennio 2023/2025

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

TITOLO IV - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 14 - Fondo Risorse decentrate: costituzione
- Art. 15 - Fondo Risorse decentrate: utilizzo
- Art. 16 - Strumenti di premialità
- Art. 17 - Disciplina della produttività
- Art. 18 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali
- Art. 19 - Progressione tra le Aree e progressioni in deroga (art. 13, CCNL del 16/11/2022)

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]



GIUNTA REGIONALE

- Art. 20 - Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 21 - Turnazione e reperibilità (art. 30, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 22 - Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di E.Q.
- Art. 23 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 e 84-bis CCNL del 16/11/2022)
- Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 25 - Welfare integrativo (art. 82, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 26 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi ai titolari incarichi di E.Q. (art. 20, lett. h, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 27 - Correlazione tra compensi per incentivi per funzioni tecniche e compensi legali e premio individuale per produttività del personale dipendente inquadrato nelle varie Aree
- Art. 28 - Criteri per la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato agli incaricati di EQ
- Art. 29 - Criteri per la remunerazione in favore degli incaricati di E.Q. ad interim
- Art. 30 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 31 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7, comma 4 lett. n) CCNL del 16/11/2022)
- Art. 32 - Banca delle ore (art. 33, C.C.N.L. 2022)
- Art. 33 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 34 - Buono pasto (art. 35, comma 2 CCNL del 16/11/2022)
- Art. 35 - Innovazioni 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 - Personale comandato o distaccato (Art. 7, lett.g) CCNL del 16/11/2022)
- Art. 40 - Permessi retribuiti (art. 40, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 41 - Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali (art. 41, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 42 - Permessi brevi (art. 42, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 43 - Congedi per le donne vittime di violenza (art. 43, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 44 - Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 44, CCNL del 16/11/2022)
- Art. 45 - Congedo dei genitori



GIUNTA REGIONALE

Art. 46- Diritto allo studio (art. 46, CCNL del 16/11/2022)

Art. 47 - Congedi per la formazione (art. 47, CCNL del 16/11/2022)

Art. 48 - Assenze per malattia (art. 48, CCNL del 16/11/2022)

Art. 49 - Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a cause di servizio (art. 49, CCNL del 16/11/2022)

Art. 50 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 50, CCNL del 16/11/2022)

Art. 51 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 51, CCNL del 16/11/2022)

Art. 52 - Norme comuni sulle aspettative (art. 52, CCNL del 16/11/2022)

Art. 53 - Servizio militare (art. 53, CCNL del 16/11/2022)

TITOLO V - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 54 - Principi generali e finalità della formazione (art. 54, CCNL del 16/11/2022)

Art. 55 - Destinatari e processi della formazione

TITOLO VI - PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art. 56- Norme per personale iscritto agli ordini o albi professionali (Art. 101- 102 -103 CCNL del 16/11/2022)

TITOLO VII - LAVORO A DISTANZA

Art. 57 - Il Lavoro Agile

Art. 58 - Il Lavoro da Remoto

Art. 59 - Disposizioni transitorie

Art. 60 - Norme finali

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



GIUNTA REGIONALE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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 all'articolo 7 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 4, del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022 (di seguito CCNL del 16/11/2022).

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e validità

1. Il presente CCDI 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, salvo istituti diversamente normati nel presente contratto
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rinvia ai precedenti CC.DD.II., compatibilmente con le vigenti disposizioni di legge.
3. Il presente contratto integrativo ha validità per il triennio 2023-2025 a decorrere dal 1 Gennaio 2024 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri per l'applicazione degli istituti previsti dal presente CCDI.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI 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; 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 16/11/2022, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.



GIUNTA REGIONALE

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.
3. 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. 8 del CCNL del 16/11/2022, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, ne dà immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL del 16/11/2022, 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 del 16/11/2022.
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.



GIUNTA REGIONALE

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 ed anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni dalla richiesta. 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.

3. 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 Elevata Qualificazione;
- e. i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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 degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i. la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m. istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n. le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL del 16/11/2022;
- o. i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima



GIUNTA REGIONALE

- applicazione) del CCNL del 16/11/2022;
- p. gli andamenti occupazionali;
 - q. le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo Paritetico per l'Innovazione (di seguito O.P.I.) 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 16/11/2022.
2. L' O.P.I. 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, al lavoro da remoto e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'Ente provvede ad istituire l'O.P.I. entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI, ovvero ad aggiornarne la composizione se già istituito nonché a renderlo tempestivamente operativo.
4. L' O.P.I.:
 - a. ha composizione paritetica ed è formato da un componente titolare e da un supplente, designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCDI, 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 e sperimentale, per modalità e tempi di attuazione;
 - 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. svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - f. redige un report annuale delle proprie attività.
5. All'O.P.I. possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCDI, dal CUG o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'O.P.I. si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
6. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell' O.P.I., con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
7. Nel caso in cui l'O.P.I. non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 7 (Confronto) del presente CCDI, nel rispetto delle procedure ivi previste.



GIUNTA REGIONALE

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL del 16/11/2022 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di parte sindacale, 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 del 16/11/2022.
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 del 16/11/2022.

Art. 10 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Giunta Regionale dell'Abruzzo

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 del CCNL del 16/11/2022. 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 oggetto di contrattazione di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), u) del CCNL del 16/11/2022 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.



GIUNTA REGIONALE

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 4.12.2017 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 anche effettuate in videoconferenza, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto, secondo la disciplina di cui al Titolo VI del CCNL del 16/11/2022.
3. 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.
4. 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.
5. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, in presenza, 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.

Art. 12 - Diritto di affissione

1. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., hanno diritto di affiggere, in appositi spazi fisici e 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.
2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca sindacale on-line" attraverso il link <https://www.regione.abruzzo.it/bacheca-sindacale> dell'area personale - intranet del sito istituzionale dell'Ente e un indirizzo di posta elettronica denominato rsu@regione.abruzzo.it a cui devono poter accedere tutti i componenti della RSU.

Art. 13 - Libertà sindacali

1. La Regione Abruzzo mette a disposizione su richiesta della RSU, nelle sedi di L'Aquila e Pescara, spazi adeguati da individuarsi di volta in volta per lo svolgimento dell'attività sindacale.



GIUNTA REGIONALE

TITOLO IV – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 14 - Fondo risorse decentrate: costituzione

1. Il presente articolo disciplina la costituzione del Fondo risorse a decorrere dall'anno 2024. Devono conseguentemente ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018, fatte salve quelle richiamate nei successivi commi.

2. La parte stabile del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- a. risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
- b. un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
- c. risorse stanziare dall'Ente in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- d. un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL del 16/11/2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 12, comma 1 del CCNL del 16/11/2022 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per l'Ente, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) del CCNL del 16/11/2022, al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

4. L'Ente può altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- a. risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018;
- b. un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCDI, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
- c. risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
- d. eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

5. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022),



GIUNTA REGIONALE

con la decorrenza ivi indicata, l'Ente può incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. L'Ente destina le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

6. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.
7. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.
8. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL del 16/11/2022 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.



GIUNTA REGIONALE

Art. 15 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate a decorrere dall'anno 2024. Devono conseguentemente ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.
2. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b) del CCNL del 16/11/2022 e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL del 16/11/2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.5.2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL del 16/11/2022;
 - f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, meglio specificati in seguito;
 - g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL del 16/11/2022, ulteriori rispetto a quelle previste dalla Legge Regionale n. 56/1983.
4. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 3 del presente articolo, lettere a), b), c), d), e), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL del 16/11/2022, ove stanziata, con esclusione della lettera c) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e specificatamente alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 3 del presente articolo.



GIUNTA REGIONALE

Art. 16 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL del 16/11/2022;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli;
- e) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 17 - Disciplina della produttività

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati:

- a) ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e di valutazione della performance; 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 alla 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.

3. 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:

- Area Operatori (ex Cat. A) = parametro 180
- Area Operatori esperti (ex. Cat. B) = parametro 200
- Area Operatori esperti (ex. Cat. B3) = parametro 210
- Area Istruttori (ex Cat. C) = parametro 220
- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D) = parametro 230
- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D3) = parametro 240 (ad esaurimento).



GIUNTA REGIONALE

Art. 18 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale, progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL del 16/11/2022.

2. Sono fatti salvi gli incrementi previsti per la progressione economica del personale iscritto ad ordini ed albi professionali nel rispetto di quanto previsto dall'art. 102 del CCNL del 16/11/2022.

MISURA ANNUA LORDA E NUMERO MASSIMO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER OGNI AREA		
AREA	Misura Annua Lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed Elevata qualificazione	€ 1.600,00	6
Istruttori	€ 750,00	5
Operatori Esperti	€ 650,00	5
Operatori	€ 550,00	5

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui ai successivi commi.

4. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL del 16/11/2022.

5. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

6. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

- l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene ripartito in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili



GIUNTA REGIONALE

nel fondo;

- b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL del 16/11/2022;
- c) il personale interessato è quello in servizio, con contratto a tempo indeterminato, comandato e/o distaccato presso altro Ente, Organizzazione sindacale o Amministrazione Pubblica alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto in via definitiva il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

7. La percentuale di "differenziali stipendiali" realizzabili nell'anno, nell'ambito delle risorse ad hoc destinate, verrà assegnata a ciascuna Area sul totale dei dipendenti aventi diritto. La percentuale di "differenziali stipendiali" realizzabili nell'anno, suddivisa per ciascuna Area, è decisa a seguito di confronto tra le parti e comunque nel rispetto delle previsioni normative e degli organi di controllo comunque nel rispetto delle risorse finanziate all'interno del fondo decentrato. Le selezioni sono impostate su valutazioni di merito, di esperienza e di professionalità acquisite.

8. Per poter accedere alle progressioni economiche occorre che i dipendenti:

- a) abbiano maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento;
- b) non siano stati sottoposti a provvedimenti disciplinari, superiori alla multa, negli ultimi due anni. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) abbiano conseguito, con riferimento all'anno precedente l'attivazione della procedura, una valutazione individuale definitiva corrispondente almeno al punteggio minimo pari alla soglia prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

9. Le parti convengono di trattare separatamente i criteri relativi alla assegnazione delle progressioni orizzontali all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 comma 2 lett. a), b), d), e), f) e g) del CCNL 16 novembre 2022.

10. Le parti si impegnano alla costituzione di una Commissione paritetica (composta dal Direttore del Dipartimento Risorse, da due Dirigenti regionali (di cui uno dirigente del Servizio Personale) e da tre rappresentanti sindacali da nominarsi dalle organizzazioni maggiormente rappresentative nella trattativa nazionale per l'esame dei ricorsi pervenuti in merito alle progressioni economiche.

11. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i "Differenziali Stipendiali" potranno essere oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, likely representing the parties involved in the agreement.]



GIUNTA REGIONALE

Art. 19 – Progressione tra le Aree e progressioni in deroga (artt. 13 e 15, CCNL del 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, viene regolato con apposito disciplinare la progressione tra le aree nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 2019/2021 che diventerà parte integrante del presente CCDI.
2. Ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 2019/2021, viene regolato con apposito disciplinare la progressione in deroga mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 e della legge n°234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022).

Art. 20 - Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL del 16/11/2022)

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL del 16/11/2022, la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente relativa alla performance individuale.
2. La quota massima di personale, cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 33% del personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, che abbia conseguito la valutazione più elevata, da assegnare a ciascun Dipartimento nella stessa misura.
3. Il premio differenziale viene attribuito al dipendente che abbia contribuito a fornire un apporto significativo per conseguire gli obiettivi strategici/operativi sulla base della motivazione riportata nella scheda di valutazione aggiuntiva.

Art. 21 - Turnazione e reperibilità (art. 30 CCNL del 16/11/2022)

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

Art. 22 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di E.Q.

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del CCNL del 16/11/2022, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018;
 - b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 16/11/2022;
 - c) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - d) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del



GIUNTA REGIONALE

personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii.;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
- compensi per commissioni di concorso.

Art. 23 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 e 84-bis CCNL del 16/11/2022)

1. L'art. 70-bis del CCNL 2018, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL del 16/11/2022, 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 direttore/dirigente di riferimento; quest'ultimo attesta mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e/o oggetti d'arte (quadri, sculture, ecc.).
4. Non è consentita l'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro contestualmente ad altre indennità volte a compensare l'identica prestazione/incarico funzionale.
5. 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:

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.

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, condizionando l'autonomia temporale o relazionale.

MANEGGIO VALORI E/O OGGETTI D'ARTE: Attività implicanti il maneggio valori e/o oggetti d'arte (quadri, sculture, materiale documentario di valore storico, ecc.).

6. 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:



GIUNTA REGIONALE

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 E/O OGGETTI D'ARTE:** 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 e 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	0,8
Attività altre tipologie	0,7

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

	ATTIVITÀ	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	0,8	1,5	6,00
2	Attività legate allo svolgimento di verifiche espletate in luoghi disagiati	3	2	0	5	0,8	1,5	6,00
3	Attività che comportano istituzionalmente la necessità di frequenti spostamenti sul territorio	2	3	0	5	0,8	1,5	6,00



GIUNTA REGIONALE

	ATTIVITÀ	RISCHIO	DISAGIO	M.V.	TOT.	COEFF. TABELLA C)	COEFF FISSO	IMPORTO GIORNALIERO
4	Attività connesse all'erogazione di servizi istituzionali aperti al pubblico (CPI, biblioteche ecc.)	1,5	3	0	4,5	0,7	1,5	4,73
5	Attività svolte in ambienti polverosi, con luce artificiale e limitata areazione	2,5	3	0	5,5	0,7	1,5	5,78
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	0,7	1,5	3,15
7	Attività connotata da maneggio valori e/o oggetti d'arte	1	0	2	3	0,7	1,5	3,15
8	Consegnatario dei beni mobili	2	1,8	0	3,80	0,7	1,5	3,99

Tipologie di Attività

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 e 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) 0,7 = **4,725 (importo giornaliero spettante)**

7. Le parti convengono che le indennità verranno erogate con cadenza bimestrale sulla base delle certificazioni prodotte dai direttori di dipartimento che attestino i giorni di effettiva presenza.

8. L'indennità è altresì corrisposta in misura proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico.



GIUNTA REGIONALE

tenuto conto della data di conferimento dell'incarico medesimo.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16/11/2022)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità con atto formale del Direttore/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. Il Direttore/Dirigente al fine dell'attribuzione dei relativi incarichi e delle correlate indennità, potrà fare riferimento a titolo esemplificativo e non esaustivo, a quanto di seguito indicato:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD) (es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - 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,



GIUNTA REGIONALE

- 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.

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

AREE	LIVELLI DI RESPONSABILITÀ		
	I	II	III
Operatori	€ 1.900	€ 2.050	€ 2.200
Operatori esperti	€ 2.250	€ 2.400	€ 2.550
Istruttori	€ 2.400	€ 2.550	€ 2.700
Funzionari	€ 2.550	€ 2.700	€ 2.850

5. Il Direttore/Dirigente individua, all'interno delle suddette fasce, l'importo da attribuire ad ogni singolo dipendente tenendo conto dei seguenti elementi:
- 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.

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

Art. 25 - Welfare integrativo (art. 82, CCNL del 16/11/2022)

1. Le misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono disciplinate ai sensi della L.R. n. 56 del 25.08.1983.
2. La Giunta Regionale stanza 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.
3. I benefici saranno erogati sulla scorta del Regolamento già approvato per il Welfare 2022.
4. Su richiesta scritta delle parti potranno essere aggiornati e/o modificati i criteri per l'erogazione dei contributi welfare.

Art. 26 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi ai titolari incarichi di EQ (art. 20, lett. h, CCNL del 16/11/2022)



GIUNTA REGIONALE

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dall'art. 20, c. 1 lett. h, del CCNL del 16/11/2022.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni della normativa in materia di contratti pubblici;
 - 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 incaricati di E.Q., 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, al netto degli oneri riflessi, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo, utilizzando il seguente schema:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato al netto degli oneri riflessi
Fino a € 5.000 euro	0%
Da 5.001 a 10.000 euro	10,00%
Da 10.001 a 15.000 euro	15,00%
Da 15.001 euro a 20.000	20,00%
Da 20.001 a 25.000	50,00%
Oltre 25.000	85,00%

4. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate al pagamento della retribuzione di risultato.

Art. 27 - Correlazione tra compensi per incentivi per funzioni tecniche e compensi legali e premio individuale per produttività del personale dipendente inquadrato nelle varie Aree

1. Le parti rinviando ad accordo separato la possibilità di prevedere una correlazione tra compensi per incentivi per funzioni tecniche e compensi legali e premio individuale per produttività del personale dipendente inquadrato nelle varie Aree e la relativa quantificazione.

Art. 28 - Criteri per la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato agli incaricati di E.Q.

1. Agli incaricati di E.Q. 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.
2. 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 tutti gli



GIUNTA REGIONALE

incaricati di EQ previste dall'ordinamento della Giunta Regionale.

3. La retribuzione di risultato individuale può essere erogata fino a concorrenza delle risorse destinate di cui al comma 2 e comunque fino al 30% del valore economico della retribuzione di posizione.

Art. 29 - Criteri per la remunerazione in favore degli incaricati di E.Q. ad interim

1. Ai dipendenti incaricati di E.Q. possono essere attribuiti, avendone i requisiti professionali, incarichi ad interim di altra E.Q.
2. Ai fini del conferimento dell'incarico di E.Q. vacante, si procederà alla pubblicazione dell'avviso secondo le ordinarie modalità. Qualora la procedura dovesse andare deserta, si provvederà ad assegnare l'incarico ad interim ad altra E.Q. 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 20% del valore economico della retribuzione prevista per l'Ufficio affidato ad interim, tenuto conto dei risultati e della valutazione.

Art. 30 - Misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL del 16/11/2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) 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;
 - e) i dipendenti, per l'effettuazione delle visite mediche in attuazione delle misure di sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., sono convocati presso l'ambulatorio medico competente



GIUNTA REGIONALE

Art. 31 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7, comma 4 lett. n) CCNL del 16/11/2022)

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

Art. 32 - Banca delle ore (art. 33, CCNL del 16/11/2022)

1. Per l'istituto della banca delle ore si rimanda a separato accordo.

Art. 33 - Flessibilità dell'orario di lavoro e pausa (art 34 e 36, CCNL del 16/11/2022)

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.
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.
Fascia oraria di lavoro rigida antimeridiana: dalle ore 9,30 alle ore 13,00**

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. **La flessibilità oraria, qualificata con apposito codice sul sistema delle presenze, non può essere utilizzata ai fini del recupero compensativo per l'intera giornata.**

b) Nei giorni lavorativi con rientro pomeridiano obbligatorio:

Orario di entrata antimeridiana dalle 7,30 alle 9,30 con possibilità d'uscita dalle ore 13,00



GIUNTA REGIONALE

per la pausa pranzo di almeno 30 minuti (con diritto al buono pasto) per effettuare il rientro pomeridiano.

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.

5. È prevista l'introduzione dell'orario di h 7.12 giornaliere, con la flessibilità in entrata dalle 7,30 alle 9,00.
6. La fruizione di tale orario viene limitata ad una aliquota massima pari al 15% del personale assegnato a ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo, in presenza di motivate esigenze personali compatibili con le esigenze di servizio.
7. Il ticket viene corrisposto nella misura massima del numero di 2 buoni settimanali, previa effettuazione di pausa pranzo di almeno 30 minuti.
8. La prestazione giornaliera deve essere almeno metà dell'orario di servizio.
9. Sono possibili forme di flessibilità ulteriori nel rispetto dell'art. 36 comma 4 del CCNL del 16/11/2022

Art. 34 - Buono pasto (art.35, comma 2 CCNL del 16/11/2022)

1. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 35 comma 2 CCNL 16/11/2022.
2. Sono fatti salvi eventuali accordi di maggior favore nella determinazione del valore e del numero massimo pari a 160 di buoni annuali spettanti a ciascun dipendente.

Art. 35 - Innovazione tecnologiche

1. Le parti si impegnano ad incontrarsi su richiesta della parte pubblica o delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL del 16/11/2022.

Art. 36 - Integrazione della disciplina di trasferta

1. Ad integrazione dell'art. 57 del CCNL del 16/11/2022, 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.

Art. 37 - Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. Ai sensi dell'art. 39 del CCNL del 16/11/2022 la Regione Abruzzo può prevedere la fruizione delle ferie ad ore secondo le modalità previste dal presente articolo, a richiesta del dipendente interessato, da comunicare entro il 31 dicembre di ogni anno.



GIUNTA REGIONALE

2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:
 - a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 2 del CCNL del 16/11/2022;
 - b) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 4 del CCNL del 16/11/2022;
 - c) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 4 del CCNL del 16/11/2022.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
5. 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. Trovano comunque applicazione le previsioni di cui all'art. 38 (Ferie recupero festività soppresse e festività del santo patrono) del CCNL del 16/11/2022.

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) le 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) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 21.5.2018.

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 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.



GIUNTA REGIONALE

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. 41 del CCNL del 16/11/2022 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisite, 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 utilizzate 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 – Salario accessorio del personale comandato o distaccato (art. 7 lett. g) CCNL del 16/11/2022)

1. Il personale dipendente della Regione Abruzzo comandato presso altri Enti percepisce il salario accessorio erogato dall'Ente utilizzatore.
2. Il personale dipendente della Regione Abruzzo distaccato presso altri Enti 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/assegnazione temporanea percepisce il salario accessorio in base alle modalità stabilite dalle convenzioni stipulate.

Art. 40 - Permessi retribuiti

Si rinvia all'art. 40 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 41 - Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali

Si rinvia all'art. 41 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 42 - Permessi brevi

Si rinvia all'art. 42 del CCNL del 16/11/2022.



GIUNTA REGIONALE

Art. 43 - Congedi per le donne vittime di violenza (art. 43 del CCNL del 16/11/2022)

1. La dipendente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, 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 al Servizio Personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a 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. 45 (congedi dei genitori) del CCNL 16.11.2022
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 dipendente 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. La lavoratrice può, inoltre, a domanda essere esonerata dai turni disagiati.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. 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 o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.
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 previsioni dell'art. 52, comma 1 del CCNL del 16/11/2022.
9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'ente dove prestava originariamente la propria attività.

Art. 44 - Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici



GIUNTA REGIONALE

Si rinvia all'art. 44 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 45 - Congedo dei genitori

Si rinvia all'art. 45 del CCNL del 16/11/2022

Art. 46 - Diritto allo studio

Si rinvia all'art. 46 del CCNL 16/11/2022.

Art. 47 - Congedi per la formazione

Si rinvia all'art. 47 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 48 - Assenze per malattia

Si rinvia all'art. 48 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 49 - Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio

Si rinvia all'art. 49 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 50 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Si rinvia all'art. 50 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 51 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Si rinvia all'art. 51 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 52 - Norme comuni sulle aspettative

Si rinvia all'art. 52 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 53 - Servizio militare

Si rinvia all'art. 53 del CCNL del 16/11/2022.



GIUNTA REGIONALE

TITOLO V - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 54 - Principi generali e finalità della formazione (art. 54, CCNL del 16/11/2022)

Si rinvia all'art. 54 del CCNL del 16/11/2022

Art. 55 - Destinatari e processi della formazione

Si rinvia all'art. 55 del CCNL del 16/11/2022

Giunta Regionale dell'Abruzzo

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CIS2 FP

Francesco...

30



GIUNTA REGIONALE

TITOLO VI - PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art. 56 – Norme per personale iscritto agli ordini o albi professionali (Artt. 101-102-103 CCNL del 16/11/2022)

1. Le disposizioni contenute nel presente Titolo si applicano al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.
2. Per il personale di cui al presente Titolo, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14, del CCNL del 16/11/2022, è incrementata di Euro 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori ed Euro 200,00, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
3. Per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) del CCNL del 16/11/2022, l'ente garantisce una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario del presente Titolo, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi, anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini.

Giunta Regionale dell'Abruzzo

Pp Cgil

LA RSU
Presidente



~~LA PARTE SINDACALE~~