

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

N. U00168 DEL 1 AGOSTO 2024

PROPOSTA N. 1709 DEL 1 AGOSTO 2024

OGGETTO: Atto d'indirizzo al Segretario generale vicario, quale Presidente della delegazione trattante, in tema di Contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale del comparto.

L'anno 2024, il giorno 01 del mese di agosto, alle ore 13.45, presso la sede del Consiglio regionale del Lazio, in Roma – via della Pisana n. 1301 si è riunito l'Ufficio di presidenza così composto:

Componenti:			Presente	Assente	Votazione
Presidente	Antonello	AURIGEMMA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Vice Presidente	Giuseppe E.	CANGEMI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-----
Vice Presidente	Enrico	PANUNZI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-----
Consigliere Segretario	Fabio	CAPOLEI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Consigliera Segretaria	Micol	GRASSELLI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Consigliere Segretario	Valerio	NOVELLI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole

Verbale di seduta n. 22

Con l'assistenza tecnico-giuridica del Segretario generale vicario Ing. Vincenzo Ialongo

L'Ufficio di presidenza

VISTO lo Statuto, approvato con legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1 e successive modifiche;

VISTA la legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 32;

VISTO il Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 e successive modifiche, di seguito denominato Regolamento;

VISTO il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, di seguito denominato CCNL del 16 novembre 2022;

VISTO il Contratto collettivo decentrato integrativo normativo del Consiglio regionale del Lazio per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 28 ottobre 2019;

VISTO il decreto 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici);

VISTO il "Pre-accordo di contrattazione decentrata relativa alla definizione delle modalità e dei criteri di ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 del d.lgs. n. 50/2016 e successive modifiche" sottoscritto in data 27 settembre 2022, data antecedente all'emanazione del d.lgs. 36/2023;

PRESO ATTO che il d.lgs. 36/2023 ha introdotto diverse modifiche alla disciplina in materia di incentivi alle funzioni tecniche e, in particolare a quella relativa alle attività tecniche incentivabili, al tetto retributivo individuale percepito dal singolo dipendente, nonché ai presupposti, ai metodi e agli strumenti per la ripartizione delle risorse finanziarie e all'erogazione degli stessi incentivi;

CONSIDERATO che il citato decreto legislativo prevede che la disciplina di dettaglio dei su menzionati aspetti sia adottata da parte delle singole amministrazioni attraverso gli strumenti della contrattazione collettiva e non più attraverso l'adozione di appositi regolamenti;

RITENUTO, pertanto, necessario adeguare la definizione delle modalità e dei criteri di ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche alle intervenute modifiche del quadro normativo di riferimento e, conseguentemente, di non dare ulteriore seguito al sopramenzionato Pre-accordo sottoscritto in data 27 settembre 2022;

VISTO l'Accordo di contrattazione decentrata integrativa, sottoscritto in data 10 aprile 2024, concernente, tra l'altro, la disciplina dell'istituto delle indennità per specifiche responsabilità;

VISTO l'Accordo di contrattazione decentrata integrativa, sottoscritta in data 28 dicembre 2023, concernente, tra l'altro, la disciplina dell'istituto del welfare integrativo;

VISTA la proposta di Contratto collettivo decentrato integrativo normativo del comparto delle Funzioni locali del Consiglio regionale per il triennio 2023-2025, di cui all'allegato A, elaborata dal gruppo di lavoro, costituito con determinazione 17 febbraio 2023, n. A00059, integrata con le disposizioni in materia di incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 45 del d.lgs. n. 36/2023 e successive modifiche e con quanto previsto dai sopra menzionati Accordi di contrattazione decentrata integrativa;

RITENUTO di formulare al Segretario generale vicario, quale Presidente della delegazione trattante, il seguente atto di indirizzo: avviare la contrattazione con le organizzazioni sindacali per la definizione del nuovo CCDI normativo del comparto del Consiglio regionale, adottando come piattaforma contrattuale la proposta di cui all'Allegato 1 e, in particolare:

- a) prevedere, in tema di differenziazione del premio individuale, che:
 1. ai dipendenti in produttività collettiva, che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione (SMVP) adottato dall'amministrazione, sia attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16 novembre 2022 nella misura percentuale tra il 20% e il 25% del valore medio pro-capite dei premi destinati al medesimo personale;
 2. la quota massima di personale, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, sia stabilita per ciascun servizio, tra il 5% e il 15%, del personale in produttività collettiva assegnato allo stesso alla data del 31 dicembre dell'anno oggetto della valutazione;
- b) prevedere che i valori minimi e massimi dell'indennità di condizioni di lavoro siano stabiliti:
 1. tra euro 2,00 ed euro 4,00 per il valore minimo;
 2. tra euro 4,00 ed euro 6,00 per il valore massimo;
- c) prevedere, in merito alla determinazione dell'indennità di reperibilità, l'importo massimo sia stabilito tra euro 10,33 ed euro 13,00 lordi;
- d) confermare la disciplina relativa alle indennità per specifiche responsabilità e al Welfare integrativo di cui agli accordi di contrattazione decentrata integrativa, sottoscritti, rispettivamente, in data 10 aprile 2024 e 28 dicembre 2023;
- e) prevedere, con riferimento ai criteri della procedura di selezione relativa alle progressioni economiche nell'ambito delle aree, che:
 1. alla media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale in relazione ai risultati conseguiti da ciascun dipendente, sulla base del SMVP, sia attribuito un punteggio massimo tra i 40 e 45 centesimi;
 2. alla valorizzazione delle esperienze professionali sia attribuito un punteggio massimo tra i 10 e 20 centesimi,
 3. alla valorizzazione delle capacità culturali sia attribuito un punteggio massimo tra i 20 e 25 centesimi;
 4. alla valorizzazione dell'impegno individuale nelle prestazioni lavorative sia attribuito un punteggio massimo tra i 20 e 25 centesimi;
- f) prevedere, in merito alla determinazione del compenso orario a favore del personale utilizzato in attività di docenza, l'importo sia stabilito tra euro 4,00 ed euro 8,00;

- g) prevedere, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 45 del d.lgs. 36/2023 la definizione delle modalità e dei criteri di ripartizione delle risorse finanziarie tra i soggetti di cui al medesimo articolo 45 sulla base della citata proposta di cui all'Allegato 1;

RITENUTO altresì che il presente atto d'indirizzo possa essere integrato qualora nel corso degli incontri della delegazione trattante emergano elementi nuovi da sottoporre all'esame dell'Ufficio di presidenza per le valutazioni in merito;

RITENUTO, infine, di incaricare il Presidente della delegazione di acquisire, con riferimento all'istituto della progressione tra le aree di cui all'articolo 13 del CCNL del 16 novembre 2022, elementi e contributi per la definizione della disciplina dell'istituto in argomento;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

VISTO l'articolo 30, comma 3 del Regolamento che dispone la pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale delle deliberazioni dell'Ufficio di presidenza;

Delibera

per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamate:

1. di formulare al Segretario generale vicario, quale Presidente della delegazione trattante, il seguente atto di indirizzo: avviare la contrattazione con le organizzazioni sindacali per la definizione del nuovo CCDI normativo del comparto del Consiglio regionale, adottando come piattaforma contrattuale la proposta di cui all'Allegato 1 e, in particolare:
 - a) prevedere, in tema di differenziazione del premio individuale, che:
 1. ai dipendenti in produttività collettiva, che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione (SMVP) adottato dall'amministrazione, sia attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16 novembre 2022 nella misura percentuale tra il 20% e il 25% del valore medio pro-capite dei premi destinati al medesimo personale;
 2. la quota massima di personale, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, sia stabilita per ciascun servizio, tra il 5% e il 15%, del personale in produttività collettiva assegnato allo stesso alla data del 31 dicembre dell'anno oggetto della valutazione;
 - b) prevedere che i valori minimi e massimi dell'indennità di condizioni di lavoro siano stabiliti:
 1. tra euro 2,00 ed euro 4,00 per il valore minimo;
 2. tra euro 4,00 ed euro 6,00 per il valore massimo;
 - c) prevedere, in merito alla determinazione dell'indennità di reperibilità, l'importo massimo sia stabilito tra euro 10,33 ed euro 13,00 lordi;
 - d) confermare la disciplina relativa alle indennità per specifiche responsabilità e al Welfare integrativo di cui agli accordi di contrattazione decentrata integrativa, sottoscritti, rispettivamente, in data 10 aprile 2024 e 28 dicembre 2023;
 - e) prevedere, con riferimento ai criteri della procedura di selezione relativa alle progressioni economiche nell'ambito delle aree, che:

1. alla media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale in relazione ai risultati conseguiti da ciascun dipendente, sulla base del SMVP, sia attribuito un punteggio massimo tra i 40 e 45 centesimi;
 2. alla valorizzazione delle esperienze professionali sia attribuito un punteggio massimo tra i 10 e 20 centesimi,
 3. alla Valorizzazione delle capacità culturali sia attribuito un punteggio massimo tra i 20 e 25 centesimi;
 4. alla valorizzazione dell'impegno individuale nelle prestazioni lavorative sia attribuito un punteggio massimo tra i 20 e 25 centesimi;
- f) prevedere, in merito alla determinazione del compenso orario a favore del personale utilizzato in attività di docenza, l'importo sia stabilito tra euro 4,00 ed euro 8,00;
- g) prevedere, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 45 del d.lgs. 36/2023 la definizione delle modalità e dei criteri di ripartizione delle risorse finanziarie tra i soggetti di cui al medesimo articolo 45 sulla base della citata proposta di cui all'Allegato 1;
2. di stabilire che il presente atto d'indirizzo possa essere integrato qualora nel corso degli incontri della delegazione trattante emergano elementi nuovi da sottoporre all'esame dell'Ufficio di presidenza per le valutazioni in merito
 3. di incaricare il Presidente della delegazione di acquisire, con riferimento all'istituto della progressione tra le aree di cui all'articolo 13 del CCNL del 16 novembre 2022, elementi e contributi per la definizione della disciplina dell'istituto in argomento;
 4. di non dare ulteriore seguito al "Pre-accordo di contrattazione decentrata relativa alla definizione delle modalità e dei criteri di ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 del d.lgs. n. 50/2016 e successive modifiche" sottoscritto in data 27 settembre 2022;
 5. di trasmettere la presente deliberazione al Presidente della delegazione trattante per i conseguenti adempimenti di competenza;
 6. di pubblicare la presente deliberazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale.

CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025**

* * *

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Presidente

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

CGIL/FP

CISL/FP

UIL/FPL

CSA/RAL

RSU

Roma, _____ 2024

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I OGGETTO E FINALITÀ

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

CAPO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 *Obiettivi e strumenti*
Art. 5 *Informazione*
Art. 6 *Confronto*
Art. 7 *Contrattazione collettiva integrativa*
Art. 8 *Organismo paritetico per l'innovazione*
Art. 9 *Interpretazione autentica*
Art. 10 *Diritti sindacali*

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 11 *Quantificazione e utilizzo delle risorse decentrate*
Art. 12 *Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*
Art. 13 *Differenziazione del premio individuale*
Art. 14 *Indennità condizioni di lavoro*
Art. 15 *Indennità di turno*
Art. 16 *Indennità di reperibilità*
Art. 17 *Indennità per specifiche responsabilità*
Art. 18 *Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario*
Art. 19 *Banca delle ore*
Art. 20 *Buono pasto*
Art. 21 *Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree*
Art. 22 *Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione*
Art. 23 *Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza*

TITOLO III INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE SVOLTE DAI DIPENDENTI NELL'AMBITO NELLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO

- Art. 24 *Oggetto e finalità*

Art. 25	<i>Soggetti interessati</i>
Art. 26	<i>Funzioni tecniche oggetto degli incentivi</i>
Art. 27	<i>Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta</i>
Art. 28	<i>Incarichi svolti da dipendenti di altre stazioni appaltanti per il Consiglio regionale</i>
Art. 29	<i>Compatibilità e tipologie di attività</i>
Art. 30	<i>Limite soggettivo dell'incentivo</i>
Art. 31	<i>Formazione e/o aggiornamento professionale e strumentazione</i>
Art. 32	<i>Casi di esclusione dalla disciplina dell'incentivo</i>
Art. 33	<i>Quota del 20 per cento</i>
Art. 34	<i>Graduazione e coefficienti di ripartizione degli incentivi per lavori</i>
Art. 35	<i>Graduazione e coefficienti di ripartizione degli incentivi per servizi e forniture</i>
Art. 36	<i>Principi e criteri di valutazione</i>
Art. 37	<i>Casi di esclusione e riduzione dell'incentivo</i>
Art. 38	<i>Liquidazione degli incentivi</i>

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE

Art. 39	<i>Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita</i>
Art. 40	<i>Orario multiperiodale</i>
Art. 41	<i>Ferie e riposi solidali</i>
Art. 42	<i>Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale</i>
Art. 43	<i>Welfare integrativo</i>
Art. 44	<i>Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</i>
Art. 45	<i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi</i>
Art. 46	<i>Videosorveglianza</i>
Art. 47	<i>Disposizioni transitorie, abrogative e finali</i>

ALLEGATI

Allegato A	<i>Percentuali per la quantificazione della misura effettiva degli incentivi alle funzioni tecniche</i>
Allegato B	<i>Ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. 36/2023</i>

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I OGGETTO E FINALITÀ

Art. 1

(Quadro normativo e contrattuale)

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

- a) decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- b) decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- c) decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- d) decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- e) decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici);
- f) contratto collettivo nazionale del lavoro comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, di seguito denominato CCNL del 16 novembre 2022 e, per quanto non previsto, le disposizioni del CCNL comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e dei precedenti CCNL comparto Regioni e Autonomie Locali, in quanto compatibili con le previsioni dello stesso o non disapplicate.

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

Art. 2

(Finalità)

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

- a) valorizzazione e crescita professionale dei dipendenti;
- b) miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'Amministrazione, anche attraverso processi di coinvolgimento lavorativo dei dipendenti;

- c) implementazione dell'efficacia ed efficienza dei servizi e ottimizzazione delle condizioni di lavoro;
- d) formazione periodica e mirata dei dipendenti;
- e) incentivazione delle diverse forme di flessibilità lavorativa e della produttività.

Art. 3

(Ambito di applicazione, durata e decorrenza)

1. Il presente CCDI si applica, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di comparto, a tutto il personale dipendente del Consiglio regionale appartenente alle aree, con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, fatte salve le diverse disposizioni normative vigenti in materia.

2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva e ha durata triennale.

3. Resta ferma la negoziazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 80, comma 1, del CCNL del 16 novembre 2022 tra le diverse modalità di utilizzo.

CAPO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

(Obiettivi e strumenti)

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

2. Il migliore conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1 presuppone la creazione di un sistema di relazioni sindacali stabile, articolato, ai sensi dell'articolo 3, comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le Parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, e a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Essa, si articola, a sua volta, ai sensi dell'articolo 3, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022, in:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismo paritetico di partecipazione.

4. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le Parti. Le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti

possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle Parti, mediante accordo da stipularsi ai sensi dell'articolo 9.

5. Gli istituti del confronto e dell'informazione sono attivati e gestiti secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL di comparto vigente.

6. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte, in via esclusiva, dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previste nei CCNL di comparto.

7. Alle organizzazioni sindacali (OO.SS.) sono garantite, ai sensi dell'articolo 3, comma 7 del CCNL 16 novembre 2022, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 5 *(Informazione)*

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. L'Amministrazione, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità nonché di quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, assicura ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022 (di seguito, soggetti sindacali), anche su loro richiesta, informazioni su tutte le materie per le quali gli articoli 5 e 7 del CCNL stesso prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

3. Sono, altresì, oggetto di sola informazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del CCNL medesimo, gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'articolo 6 del citato decreto legislativo, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. Tale informazione deve essere resa entro il termine previsto dal comma 5 del medesimo articolo.

4. Nelle more della costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 8, sono oggetto di sola informazione semestrale, ai sensi dell'articolo 4, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022, i dati e le informazioni di cui al comma 6 del medesimo articolo.

5. L'informazione consiste nella preventiva trasmissione, per mezzo di posta elettronica, di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Per le finalità di cui al presente comma, i soggetti sindacali comunicano il recapito di posta elettronica presso il quale sono eseguite tutte le comunicazioni e la trasmissione di documenti o atti.

Art. 6 *(Confronto)*

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'articolo 5 del CCNL 16 novembre 2022, al fine

di consentire, ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste dall'articolo 5. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, mediante richiesta scritta inoltrata tramite posta elettronica, anche certificata. L'incontro può essere proposto anche dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.

3. Decorso il termine di cui al comma 2, l'Amministrazione si attiva autonomamente nelle materie oggetto di confronto. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quello previsto dal CCNL di comparto vigente. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'Amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

4. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 del CCNL 16 novembre 2022, durante il periodo in cui si svolge il confronto le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 7

(Contrattazione collettiva integrativa)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 5, comma 2 e 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte datoriale nelle materie indicate dall'articolo 7 del CCNL 16 novembre 2022, secondo le modalità previste dagli articoli 7, 8 e 9 del CCNL medesimo.

Art. 8

(Organismo paritetico per l'innovazione)

1. Ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 16 novembre 2022, l'Amministrazione costituisce l'Organismo paritetico per l'innovazione.

2. L'Organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano collaborazioni su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle Parti della contrattazione collettiva integrativa.

3. L'Organismo di cui al presente articolo ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, lettera b), del CCNL 16 novembre 2022 nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale.

4. L'Organismo di cui al presente articolo adotta un proprio regolamento interno, che ne disciplina le modalità di funzionamento nell'ambito delle attività di competenza del medesimo, previste dall'articolo 6 del CCNL 16 novembre 2022.

5. Fermo restando il rispetto della composizione paritetica di cui al comma 3, l'Organismo paritetico per l'innovazione è regolarmente costituito e può operare, ove sia stata designata la metà più uno dei componenti previsti.

Art. 9

(Interpretazione autentica)

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

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

Art. 10

(Diritti sindacali)

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) relativamente alle prerogative e ai permessi sindacali e dall'articolo 10 del CCNL del 16 novembre 2022. Il dipendente ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione per numero di ore annue retribuite pro-capite stabilito dal CCNL vigente. Il tempo di partecipazione alle assemblee sindacali è computato ai fini della maturazione del diritto al buono pasto.

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

3. Il diritto di affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro è esercitato nel rispetto di quanto previsto dal CCNQ vigente sulle prerogative e permessi sindacali.

4. Le OO.SS. inviano, di norma, all'Amministrazione e ai dipendenti i loro comunicati e il materiale d'informazione sindacale tramite posta elettronica ovvero utilizzando la rete intranet.

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica, anche certificata.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 11

(Quantificazione e utilizzo delle risorse decentrate)

1. Le parti si danno atto che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate è determinata annualmente, con provvedimento adottato dall'Amministrazione, in conformità delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e, in particolare, dall'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022.

2. In relazione all'utilizzo delle risorse decentrate di cui al comma 1 nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 80 del CCNL del 16 novembre 2022, le Parti si danno atto che le stesse sono ripartite in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale e finalizzate a remunerare:

- a) i premi correlati alla performance organizzativa;
- b) i premi correlati alla performance individuale;
- c) l'indennità condizioni di lavoro;
- d) le indennità di turno, di reperibilità, nonché i compensi di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000;
- e) l'indennità per specifiche responsabilità;
- f) i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c), del CCNL del 21 maggio 2018;
- g) i differenziali stipendiali;
- h) le risorse destinate al welfare integrativo;
- i) le ulteriori finalità previste dal CCNL e da disposizioni di legge.

3. L'attribuzione dei premi di cui alle lettere a) e b) del comma 2, diretta ad incentivare la produttività ed il merito, tiene conto dei risultati accertati in fase di valutazione, secondo le modalità di cui all'articolo 12.

4. La contrattazione collettiva integrativa destina, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) ed e), la parte prevalente delle risorse di cui all'articolo 79, comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022, con esclusione della lettera c), comma 3, dell'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018, nonché, specificamente alla performance individuale, almeno il 30% di tali risorse.

Art. 12

(Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance)

1. Per quanto attiene l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'articolo 11, comma 1, lettere a) e b), trovano applicazione i criteri e le modalità previsti nel SMVP.

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

- a) (20% previsto dal SMVP) relativa alla performance organizzativa;
- b)(80% previsto dal SMVP) relativa alla performance individuale valutata sulla base di:
 - 1) raggiungimento degli obiettivi operativi;

2) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;

3) competenze professionali e/o dimostrate.

3. L'indennità relativa alla performance organizzativa di cui al comma 2, lettera a) viene erogata posticipatamente, in un'unica soluzione.

4. L'indennità relativa alla performance individuale di cui al comma 2, lettera b), è erogata rispettivamente al personale appartenente alle aree, in forma posticipata, con cadenza mensile sulla base dei risultati intermedi raggiunti trimestralmente ed al personale titolare di incarico di EQ, in forma posticipata in un'unica soluzione, nel rispetto di quanto previsto dal SMVP.

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

6. È esclusa ogni forma di eventuale equiparazione al servizio effettivo delle diverse tipologie di assenza, ivi comprese quelle relative ai congedi per maternità e per paternità, in considerazione di quanto precisato dall'articolo 45, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, ai congedi parentali, alle prerogative sindacali e all'espletamento di incarichi pubblici. Pertanto, il dipendente, assente a qualsiasi titolo, deve sempre essere valutato ai fini dell'erogazione dei compensi di produttività o della retribuzione di risultato, nel caso sia titolare di incarico di EQ, qualora ricorrano i presupposti per l'effettuazione della valutazione ai sensi del vigente SMVP.

7. Ai sensi dell'articolo 81, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, l'Amministrazione può correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c) del citato CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'amministrazione nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

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

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

Art. 13

(Differenziazione del premio individuale)

1. Ai dipendenti in produttività collettiva che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal SMVP, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16 novembre 2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. Ai sensi dell'articolo 81, comma 2 del suindicato CCNL e secondo quanto previsto dall'articolo 12, comma 7, la misura di detta maggiorazione, è stabilita nella misura pari a [tra il 20% e il 25%], del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.

3. La quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è stabilita, per ciascun servizio, in misura pari a [tra il 5% e il 15%]

arrotondato all'unità superiore, del personale in produttività collettiva assegnato allo stesso alla data del 31 dicembre dell'anno oggetto della valutazione. Alla maggiorazione del premio individuale accede il personale assegnato a ciascun servizio alla data del 31 dicembre dell'anno oggetto della valutazione.

4. Nel caso in cui il dipendente presti servizio nel corso dell'anno presso le strutture amministrative per un tempo inferiore ai sei mesi, la maggiorazione non potrà essere corrisposta e i conseguenti effetti sulla retribuzione ad essa collegata non si producono; al verificarsi di tale fattispecie, si procede ad attribuire tale maggiorazione, al dipendente immediatamente successivo fino al raggiungimento della quota massima di cui al comma 3 per ciascun servizio.

5. In caso di parità di punteggio sono applicati, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
- b) non aver mai percepito la maggiorazione;
- c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei tre anni antecedenti;
- d) anzianità di servizio presso l'Amministrazione;
- e) anzianità anagrafica.

Art. 14

(Indennità condizioni di lavoro)

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018 e dall'articolo 84-bis del CCNL del 16 novembre 2022, l'Amministrazione corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Le attività di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 sono individuate in quelle riportate nelle rispettive tabelle, di seguito riportate, con l'indicazione del corrispondente grado definito sulla base dei criteri di cui al comma 3 del citato articolo 70-bis:

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

Attività disagiate	Grado	
	Minimo	Massimo
attività finalizzate ai rapporti di servizio nei confronti dei cittadini utenti che comportino effettiva attività di sportello al pubblico (a titolo esemplificativo: ufficio relazioni con il pubblico, strutture amministrative di supporto al Corecom, al Difensore civico)	X	
attività di assistenza e sostegno a persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale e/o loro familiari		X

attività caratterizzate da orari di lavoro particolarmente prolungati e/o disagiati (connesse ai lavori dell'Aula e delle Commissioni; all'accettazione corrispondenza; protocollo)	X	
attività che prevedono la permanenza in locali disagiati, o rumorosi, o privi di areazione e di luce naturale		X
attività svolta dagli addetti ai servizi di emergenza, al primo soccorso, ai defibrillatori e alla assistenza ai disabili in caso di emergenza	X	

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

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

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

Grado	Importo dell'indennità (in euro)
Minimo	... [tra euro 2,00 ed euro 4,00]
Massimo	... [tra euro 4,00 ed euro 6,00]

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

Art. 15
(Indennità di turno)

1. Al personale che effettua prestazioni lavorative in turni giornalieri di lavoro, articolati nell'ambito di una struttura che preveda un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, compete l'indennità di turno di cui all'articolo 30 del CCNL del 16 novembre 2022.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Amministrazione.

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

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

4. Per turno notturno, si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo, si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

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

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 06:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lettera c), del CCNL del 16 novembre 2022;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lettera c), del CCNL del 16 novembre 2022;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui di cui all'articolo 74, comma 2, lettera c), del CCNL del 16 novembre 2022;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lettera c) del CCNL del 16 novembre 2022.

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

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

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari di cui all'articolo 36, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 53, comma

2, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) e successive modifiche. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 16

(Indennità di reperibilità)

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

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

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

3. L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di euro [tra euro 10,33 ed euro 13,00] lordi per 12 ore al giorno.

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

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

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi degli articoli 32, comma 7 o 33 del CCNL del 16 novembre 2022, con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di cui al presente articolo.

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

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

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

Art. 17

(Indennità per specifiche responsabilità)

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 84 del CCNL del 16 novembre 2022, possono essere destinatari dell'indennità per specifiche responsabilità tutti i dipendenti di ruolo del Consiglio regionale in servizio presso le strutture amministrative dello stesso, o della Giunta regionale in trasferimento temporaneo presso le strutture amministrative del Consiglio, o di altra pubblica amministrazione in posizione di comando presso le strutture amministrative del Consiglio, appartenenti alle Aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolari di incarico EQ. Sono in ogni caso esclusi i percettori di una indennità economica onnicomprensiva.

2. Non possono essere destinatari dell'indennità in oggetto i dipendenti che abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione e comunque per reati che impediscano, ai sensi delle disposizioni vigenti, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni.

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

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

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

6. Le risorse destinate all'applicazione dell'istituto e rese annualmente disponibili ai sensi dell'articolo 80 del CCNL ammontano ad € 120.000,00.

7. L'indennità annua lorda, suddivisa in dodici mensilità, come previsto dall'articolo 84 del CCNL del 16 novembre 2022, varia, a seconda dell'Area di appartenenza, da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 3.500,00, e più precisamente:

- a) per il personale delle Aree degli Operatori ed Operatori Esperti: da € 1.500,00 ad € 2.500,00;
- b) per il personale dell'Area degli Istruttori: da € 2.000,00 ad € 3.000,00;
- c) per il personale dell'Area dei Funzionari ed EQ: da € 2.500,00 ad € 3.500,00.

8. L'importo economico correlato alla specifica responsabilità varia, all'interno di quello fissato per ciascuna Area, a seconda del punteggio totale risultante all'esito della valutazione espressa da ciascun direttore ai sensi del comma 13.

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

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

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

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

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

Criteri		Area degli Operatori ed Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
responsabilità di procedimenti o processi complessi <i>(minimo: punti 1; medio: punti 2; elevato: punti 3)</i>	autonomia operativa	X	X	X
	grado di responsabilità <i>(intensità e continuità del processo/procedimento)</i>	X	X	X
	livello di responsabilità istruttoria		X	X
responsabilità gestionale <i>(minimo: punti 1; medio: punti 2; elevato: punti 3)</i>	responsabilità di spesa	X	X	X
	responsabilità nella realizzazione di piani di attività <i>(complessità relazionale della funzione)</i>	X	X	X
	responsabilità di coordinamento di dipendenti			X
responsabilità professionale <i>(minimo: punti 1; medio: punti 2; elevato: punti 3)</i>	responsabilità connessa al processo	X	X	X
	responsabilità nel concorso e/o supporto alle decisioni	X	X	X
	responsabilità di sistemi relazionali complessi			X

Aree	Punteggi	Importo dell'indennità (in euro)
Operatori ed Operatori esperti	da 10 a 12	€ 1.500,00
	da 13 a 15	€ 2.000,00
	da 16 a 18	€ 2.500,00
Istruttori	da 11 a 14	€ 2.000,00
	da 15 a 17	€ 2.500,00
	da 18 a 21	€ 3.000,00
Funzionari ed EQ	da 14 a 18	€ 2.500,00
	da 19 a 22	€ 3.000,00
	da 23 a 27	€ 3.500,00

14. Nel provvedimento di cui al comma 12 è stabilita la durata dell'attribuzione dell'indennità, che comunque ha durata annuale. Alla scadenza può essere rinnovata, o modificata, con provvedimento motivato del Segretario generale ovvero del direttore del servizio di appartenenza del dipendente interessato, da adottarsi previa ricognizione del permanere delle esigenze organizzative delle rispettive strutture, ferma restando la disponibilità delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del fondo per la contrattazione collettiva integrativa.

15. Nel provvedimento di cui al comma 12 può essere stabilita una durata inferiore all'anno. In tal caso, il compenso spettante di cui al comma 8 è proporzionato al periodo di durata dell'incarico.

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

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

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

- a) intervenuto mutamento dell'assetto organizzativo che comporti la soppressione o il trasferimento di competenze, tranne i casi di sola modifica alla denominazione della struttura;

- b) il venir meno delle esigenze tecniche, organizzative o gestionali, che avevano richiesto il conferimento delle stesse;
 - c) reiterata ingiustificata inosservanza da parte del dipendente delle direttive impartite dal dirigente, accertata nel rispetto delle garanzie previste dalla normativa vigente;
 - d) reiterati risultati negativi nello svolgimento delle specifiche responsabilità affidate, accertati nel rispetto delle garanzie previste dalla normativa vigente;
 - e) accoglimento della rinuncia scritta all'incarico da parte del dipendente;
 - f) assenza per aspettativa o congedi a qualsiasi titolo o per malattia o infortunio per un periodo di tempo superiore a sessanta giorni consecutivi, con esclusione dei casi di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. 151/2001 e successive modifiche;
 - g) specifiche, ulteriori cause previste dalle leggi e dai CCNL.
19. La titolarità dell'indennità per specifica responsabilità cessa nei seguenti casi:
- a) il verificarsi di una delle cause previste al comma 2;
 - b) il trasferimento del dipendente ad altra struttura del Consiglio regionale;
 - c) il collocamento in posizione di comando o assegnazione temporanea presso altra pubblica amministrazione o soggetti privati;
 - d) il trasferimento temporaneo presso le strutture della Giunta regionale;
 - e) il conferimento di un incarico di posizione organizzativa.
20. Per il dipendente titolare della specifica responsabilità, la revoca e/o la cessazione comportano la perdita della relativa indennità.

Art. 18

(Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario)

1. Le parti concordano che per il personale addetto alle attività di diretta assistenza all'Aula e alle Commissioni ed a quelle ad esse connesse svolte dal personale assegnato alla struttura competente in materia di protocollo e accettazione corrispondenza, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 14 del CCNL del 1° aprile 1999 e dall'articolo 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), si procede all'elevazione, ai sensi dell'articolo 32, comma 3, del CCNL del 16 novembre 2022, del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario, pari a 180 ore annue, debitamente autorizzate, secondo le modalità stabilite dall'Amministrazione ed effettivamente svolte fino ad un massimo di 230 ore, per un numero di dipendenti complessivamente non superiore al 2% dell'organico.

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

Art. 19

(Banca delle ore)

1. È istituita, ai sensi dell'articolo 33 del CCNL del 16 novembre 2022, compatibilmente con i tempi dovuti alla realizzazione delle condizioni tecnico-organizzative necessarie, la "Banca delle ore" con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Con apposito disciplinare, adottato con determinazione dal direttore competente in materia di gestione del personale, è regolamentata la Banca delle ore nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto vigente.

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

Art. 20

(Buono pasto)

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'Amministrazione sarebbe tenuta a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, e comunque l'importo è fissato, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 5, comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario) e successive modifiche e dall'articolo 1, comma 16, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge di stabilità 2015) e successive modifiche, nella misura di 7,00 euro.

2. I dipendenti hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 35, comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022 e dai conseguenti atti di organizzazione in tema di orario di servizio.

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

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

- a) svolgimento di attività di servizio fuori sede;
- b) partecipazione a corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione;
- c) partecipazione ad assemblee sindacali del personale regionale;

d) espletamento da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza degli adempimenti previsti dall'articolo 50, comma 1, lettere b), c), d), g), i) ed l), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modifiche, in quanto, in base alle disposizioni del CCNQ del 10 luglio 1996, riferentesi all'articolo 19, comma 1, lettere b), c), d), g), i) ed l), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (decreto

successivamente abrogato ai sensi dell'articolo 304, del citato d.lgs. 81/2008), tale attività è considerata espressamente come "tempo di lavoro".

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

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

Art. 21

(Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree)

1. La progressione economica all'interno dell'area ai sensi del comma 1 bis, dell'articolo 52, del d.lgs. 165/2001 si configura, mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, quale strumento selettivo volto a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, da destinarsi ad una quota limitata di personale, attivabile annualmente nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, ai sensi della lettera b), del comma 2, dell'articolo 14, del citato CCNL.

2. Per la quantificazione della misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, nonché per il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, per ciascuna area del sistema di classificazione, si rimanda all'allegato di cui alla Tabella A del CCNL del 16 novembre 2022.

3. Le modalità e i termini di partecipazione alle selezioni per la progressione economica all'interno di ciascuna area, nonché l'indicazione del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, sono definiti in appositi avvisi, di cui è data comunicazione al personale dipendente. In relazione alle risorse economiche disponibili ed all'applicazione del criterio di selettività di cui al comma 1, la percentuale massima dei dipendenti di ogni area che hanno diritto all'attribuzione del "differenziale stipendiale" è pari al 50% del personale in possesso dei requisiti appartenente alla medesima area.

4. Possono partecipare alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

a) appartenenti al ruolo del Consiglio regionale;

b) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è indetta la selezione;

c) che negli ultimi 24 mesi dalla data di decorrenza della progressione non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;

d) che alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'indizione della selezione abbiano maturato, dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica, un'anzianità di servizio non inferiore a 24 mesi;

e) che non siano stati destinatari, nei due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso, di sanzioni disciplinari superiori alla multa e che non abbiano riportato

condanne, anche non definitive, per reati contro la pubblica amministrazione e comunque per reati che impediscano, ai sensi della normativa vigente, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni; laddove siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale stipendiale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, lo stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

5. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 14 del CCNL del 16 novembre 2022, la procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale in relazione ai risultati conseguiti da ciascun dipendente, sulla base del SMVP, per un massimo di /100 punti [tra i 40 e 45 centesimi], ottenuti dalla conversione in quarantesimi del punteggio della valutazione media dello stesso triennio espressa in centesimi; per il personale che, nell'arco della stessa annualità, abbia conseguito valutazioni basate su più schede di valutazione, sempre riferite alla medesima area, il punteggio relativo alla medesima annualità sarà ottenuto attraverso la media ponderata delle valutazioni nell'annualità; per il personale che, in mancanza di valutazione riferita all'intera annualità, nel corso dell'anno, abbia comunque conseguito anche una sola valutazione relativa ad una frazione di anno, il relativo punteggio è considerato come riferito all'intera annualità. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si prenderanno in considerazione le ultime tre valutazioni annuali disponibili in ordine cronologico.

b) Valorizzazione delle esperienze professionali acquisite mediante la valutazione dell'anzianità lavorativa maturata alla data di pubblicazione dell'avviso, per un massimo di /100 punti [tra i 10 e 20 centesimi], attribuiti secondo il seguente criterio: 1 punto per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità.

Non saranno considerati utili ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio i periodi di interruzione della prestazione lavorativa, ove previsto dalla normativa vigente. Sono considerati utili i servizi prestati con contratto a tempo determinato presso pubbliche amministrazioni rispettivamente nella medesima area di inquadramento, ovvero nella medesima categoria giuridica e posizione economica secondo il previgente ordinamento professionale.

Al fine del calcolo del punteggio, in caso di sommatoria di anzianità di servizio maturate presso enti diversi, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero.

c) Valorizzazione delle capacità culturali acquisite, mediante la valutazione del titolo di studio posseduto alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande, per un massimo di /100 punti [tra i 20 e 25 centesimi], attribuiti secondo i seguenti criteri:

c.1) punti per il diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito presso istituzioni scolastiche statali o istituti paritari, o titolo equipollente/equivalente, che consenta l'iscrizione a una facoltà universitaria;

c.2) punti per la laurea triennale (L) o titolo equiparato/equipollente secondo la normativa vigente;

c.3) punti per la laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente;

c.4) punti per la laurea magistrale a ciclo unico (LM) o diploma di laurea (DL) conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente all'emanazione del decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica del 3 novembre 1999, n. 509 (c.d. vecchio ordinamento) o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente;

c.5) punti per il dottorato di ricerca;

c.6) punti per il diploma di specializzazione universitario (DS);

c.7) punti per il master universitario riconosciuto secondo l'ordinamento universitario, per il cui accesso sia stato richiesto uno dei titoli di studio universitari, o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente;

c.8) punti per l'abilitazione professionale.

I punteggi di valutazione dei titoli di studio sono tra loro cumulabili.

d) Valorizzazione dell'impegno individuale nelle prestazioni lavorative: la valutazione dell'impegno individuale nelle prestazioni è determinata, anche tenuto conto dell'esito della valutazione della performance individuale, dalla capacità operativa di concretizzare in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi nei lavori assegnati, dalla capacità di introdurre miglioramenti, semplificazioni e innovazioni nell'organizzazione della struttura, nei metodi di lavoro e nelle procedure, in un'ottica di efficienza e di efficacia del servizio, dalla capacità di fornire il proprio supporto in modo interfunzionale ed inclusivo mediante la condivisione delle proprie competenze in favore di diversificati contesti lavorativi, dalla capacità di *problem solving* all'insorgere dell'eventuale situazione di criticità; tale valutazione, riferita al semestre che precede la pubblicazione dell'avviso di cui al comma 3, è effettuata dal direttore della struttura di appartenenza del dipendente, ovvero per i dipendenti assegnati alle strutture di diretta collaborazione è effettuato dal relativo responsabile o, in mancanza di tale figura, dall'organo politico di riferimento. Il punteggio massimo attribuibile è di /100 punti [tra i 20 e 25 centesimi].

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

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

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

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

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

10. Per il personale in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende, ovvero in trasferimento temporaneo presso la Giunta regionale, il punteggio è attribuito sulla base della valutazione conseguita presso l'ente dove presta effettivamente

servizio. A tal fine, l'Amministrazione di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 22

(Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione)

1. Con apposito disciplinare, adottato con determinazione del Segretario generale, previo confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, sono regolamentati il sistema di conferimento e revoca degli incarichi di EQ e i criteri per la graduazione degli stessi.

2. L'importo della retribuzione di risultato attribuita a ciascuna fascia di EQ, parametrato agli esiti della valutazione di performance individuale in base ai criteri di cui al comma 4, è determinato secondo le modalità previste nel disciplinare di cui al comma 1.

3. Nel caso del conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra EQ, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, la cui misura può variare nei limiti previsti dall'articolo 17, comma 5, del sopracitato CCNL, come stabilito dal disciplinare di cui al comma 1, in rapporto al valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'Amministrazione tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

4. Al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarico di EQ, le parti concordano che trovano applicazione i criteri stabiliti nel SMVP.

5. Le risorse finalizzate a remunerare le retribuzioni di posizione dei titolari di incarichi di EQ che, eventualmente, in un determinato anno non siano utilizzate integralmente per tale finalità, come accertate dalla struttura competente in materia di gestione economica del personale, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato degli stessi, sulla base della valutazione conseguita e della modalità di calcolo utilizzata per la quantificazione della retribuzione di risultato prevista dal disciplinare di cui al comma 1.

Articolo 23

(Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza)

1. L'individuazione, all'interno dei propri organici, di personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per percorsi formativi di aggiornamento rivolti al personale dell'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 55, comma 8, del CCNL del 16 novembre 2022, avviene mediante apposito avviso.

2. La scelta del dipendente a cui affidare l'incarico viene effettuata tenendo conto, in relazione al tipo di docenza da svolgere:

a) della posizione di lavoro ricoperta nell'Amministrazione;

b) dello specifico titolo di studio posseduto;

c) delle eventuali esperienze professionali maturate nel campo della formazione.

3. Nel caso di candidature di pari merito è garantita la rotazione nella programmazione della formazione riferita ai temi oggetto della docenza.

4. L'affidamento dell'incarico viene effettuato dal direttore della struttura competente in materia di gestione del personale, ai sensi dell'articolo 53 del d.lgs. 165/2001.

5. L'attività di docenza è svolta dal dipendente incaricato in modo da non pregiudicare lo svolgimento delle proprie mansioni istituzionali; essa deve pertanto essere comunicata e concordata con il dirigente o responsabile della struttura di appartenenza dello stesso.

6. Le Parti convengono che l'incentivo economico, da prevedere ai sensi dell'articolo 55, comma 8, del CCNL del 16 novembre 2022, a favore del personale utilizzato in attività di docenza durante l'orario di lavoro, è costituito in via forfettaria da un compenso orario pari a euro [tra i 4,00e 8,00 euro], per l'impegno nella preparazione delle lezioni, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

7. Il compenso di cui al comma 6 non spetta ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, tenuto conto del carattere onnicomprensivo dell'indennità ad essi corrisposta.

8. Al termine del corso il docente consegna alla struttura competente in materia di formazione del personale una scheda di fine corso che sintetizza gli argomenti trattati e l'orario in cui si è tenuta la docenza, allegando il materiale didattico prodotto o utilizzato durante il corso. Tale materiale resta agli atti dell'Amministrazione e potrà successivamente essere utilizzato dalla stessa in altri interventi formativi.

9. Gli oneri relativi all'incentivo economico previsto dal presente articolo sono a carico del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022.

TITOLO III
INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE SVOLTE
DAI DIPENDENTI NELL'AMBITO NELLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO

Art. 24
(Oggetto e finalità)

1. Le disposizioni di cui al presente Titolo disciplinano gli oneri per lo svolgimento delle attività tecniche nell'ambito degli affidamenti di lavori, servizi e forniture di cui all'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023 n. 36 (Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici), di seguito Codice, nonché le modalità e i criteri di ripartizione dei connessi incentivi da corrispondere ai dipendenti che, nell'ambito delle suddette procedure, ricoprono determinati incarichi e svolgono funzioni tecniche espressamente e tassativamente previste dall'allegato I.10 al Codice.

2. L'attribuzione degli incentivi di cui al comma 1, in chiave premiale e aggiuntiva rispetto al trattamento economico ordinario, si muove nella duplice logica di:

- a) promuovere l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione, con particolare riferimento al profilo dei tempi e dei costi delle stesse;
- b) valorizzare le professionalità interne all'amministrazione, favorendo in tal modo anche l'incremento della produttività del personale interessato.

3. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui agli Allegati A e B.

4. L'importo di cui al comma 3, in particolare, è destinato:

- a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'articolo 25, nonché ai loro collaboratori, per una quota dell'80%;
- b) alle finalità di cui all'articolo 33, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, salvo incrementi come previsto nelle successive disposizioni.

5. Ai fini del presente articolo il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'articolo 45 del Codice ed al presente titolo.

Art. 25
(Soggetti interessati)

1. Le disposizioni del presente Titolo si applicano al personale in servizio presso il Consiglio regionale e, nei casi stabiliti dall'articolo 28, anche ai dipendenti di altre stazioni appaltanti cui sono conferiti incarichi dal Consiglio stesso, nell'ambito nelle procedure di progettazione, affidamento ed esecuzione relative ai contratti di appalto.

2. I soggetti di cui al comma 1 sono:

- a) il responsabile Unico del Progetto (RUP), di cui all'articolo 15 del Codice;

- b) gli altri soggetti incaricati dello svolgimento di una o più delle funzioni tecniche elencate nell'articolo 26, connesse agli appalti di lavori, servizi e forniture;
- c) i collaboratori dei soggetti di cui alle lettere a) e b) del presente comma.

Art. 26

(Funzioni tecniche oggetto degli incentivi)

1. Ai sensi dell'articolo 45, comma 2 del Codice, oggetto degli incentivi sono le funzioni tecniche svolte dal personale di cui all'allegato I.10 al citato Codice, e precisamente:

- a) responsabile unico del progetto;
- b) collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento);
- c) redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- d) redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- e) redazione del progetto esecutivo;
- f) coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- g) verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- h) predisposizione dei documenti di gara;
- i) direzione dei lavori;
- j) ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- k) coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- l) direzione dell'esecuzione;
- m) collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- n) coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- o) collaudo tecnico-amministrativo;
- p) regolare esecuzione;
- q) verifica di conformità;
- r) collaudo statico (ove necessario).

2. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'articolo 45, comma 1 del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 27

(Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta)

1. Nel primo atto di avvio delle procedure, la struttura organizzativa interessata all'intervento pubblico da realizzare, di seguito denominata Struttura, nomina, con apposito provvedimento, il RUP. In caso di mancata nomina dello stesso nell'atto di avvio del procedimento, l'incarico di RUP è svolto dal responsabile della Struttura.

2. Ferma restando l'unicità del RUP, la Struttura può provvedere alla nomina di un responsabile di procedimento per le fasi di programmazione, progettazione ed esecuzione e un responsabile di procedimento per la fase di affidamento. Le relative responsabilità sono ripartite in base ai compiti svolti in ciascuna fase, ferme restando le funzioni di supervisione, indirizzo e coordinamento del RUP.

3. Alla nomina dei soggetti diversi dal RUP chiamati a espletare le funzioni tecniche di cui all'articolo 26, provvede la Struttura che, con apposito provvedimento, individua i soggetti destinatari dell'incentivo riferito alla singola procedura, il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori. Possono essere assegnatari di incentivi anche dipendenti a tempo determinato in servizio presso il Consiglio regionale del Lazio.

4. In relazione alle attività ed agli adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.

5. L'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai principi della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) esigenza di integrazione delle diversificate e, in taluni casi, specialistiche competenze professionali richieste in relazione alla tipologia dell'affidamento;
- b) competenze professionali ed esperienze eventualmente acquisite nello svolgimento di incarichi analoghi nonché risultati conseguiti rispetto a essi;
- c) opportunità di realizzare un'equa ripartizione degli incarichi tra i dipendenti in possesso delle competenze ed esperienze professionali richieste dall'oggetto dell'affidamento.

6. La Struttura può modificare l'attribuzione delle attività incentivate con opportuno provvedimento che darà conto delle esigenze sopraggiunte, delle fasi di attività già espletate, dei soggetti cui sono state imputate e dei nuovi soggetti cui le attività sono trasferite.

7. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti e/o sub procedimenti e delle attività assegnate.

8. La percentuale di incentivo da attribuire dipende dal livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui all'allegato B, e va motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dall'articolo 38.

9. Ai sensi dell'articolo 45, comma 4, ultimo periodo, del Codice, al personale con qualifica dirigenziale non competono gli incentivi alle funzioni tecniche. Nel caso in cui le funzioni tecniche di RUP o di responsabile di fase, di cui ai precedenti commi 1 e 2, siano realizzate completamente da personale con qualifica dirigenziale le relative quote di incentivo incrementano le risorse di cui all'articolo 33.

10. Ai sensi dell'articolo 35 bis del d.lgs. 165/2001, gli incarichi di cui ai commi 1 e 3 non possono essere conferiti a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. La Struttura accerta l'insussistenza delle suddette condizioni.

Art. 28

(Incarichi svolti da dipendenti di altre stazioni appaltanti per il Consiglio regionale)

1. Nel caso in cui tra i dipendenti in servizio non sia rinvenibile la professionalità tecnica necessaria per lo svolgimento dell'incarico di RUP o responsabile di fase, di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 27, la Struttura propone per il ruolo stesso un dipendente di

un'altra stazione appaltante, con la sola eccezione dei collaboratori che necessariamente devono essere dipendenti in servizio al Consiglio regionale.

2. Gli incentivi connessi alle funzioni tecniche svolte dal personale di altre stazioni appaltanti di cui al comma 1 per il Consiglio regionale sono trasferiti alla stazione appaltante da cui dipende il personale stesso ai fini della relativa corresponsione.

3. Gli incentivi di cui al comma 2, rientrano nei limiti di cui all'articolo 29.

4. Ai sensi dell'articolo 45 comma 8 del Codice quando il Consiglio regionale si avvale delle attività di una centrale di committenza per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture, può destinare, alle fasi di competenza della stessa, anche su richiesta di quest'ultima, una quota parte dell'incentivo, non superiore al 25% dello stesso. Nella convenzione o nel contratto che regola i rapporti tra il Consiglio stesso e la centrale di committenza sono disciplinate le modalità di liquidazione dell'incentivo da corrispondere da parte della centrale stessa al personale interessato con le modalità stabilite con proprio regolamento o atto equivalente.

Art. 29

(Compatibilità e tipologie di attività)

1. I soggetti individuati di cui all'art. 27 possono partecipare, anche contemporaneamente, a più procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture.

2. Qualora una attività sia svolta da più figure (a titolo esemplificativo RUP e collaboratori, responsabili di fase, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla Struttura attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.

3. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

4. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali, nei limiti di cui all'articolo 30.

Art. 30

(Limite soggettivo dell'incentivo)

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il limite del trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Detto limite è aumentato del 15% nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice.

2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo articolo 33.

3. È esclusa qualunque forma di sovra incentivazione nei confronti dei dipendenti.

Art. 31

(Formazione e/o aggiornamento professionale e strumentazione)

1. Il Consiglio regionale a favore dei dipendenti in servizio di cui all'articolo 25, tenuto conto delle finalità di cui all'articolo 33:
 - a) promuove la formazione e/o l'aggiornamento professionale attraverso: lo svolgimento di percorsi formativi mirati nell'ambito del piano di formazione del personale; la messa a disposizione di testi, pubblicazioni, abbonamenti a riviste specialistiche; la realizzazione di ogni altra iniziativa valutata utile a tal fine;
 - b) assicura la dotazione di adeguati spazi operativi e strumentazioni professionali e informatiche.
2. Ai fini di cui al comma 1, il segretario generale e i direttori dei servizi comunicano annualmente, con eventuali aggiornamenti semestrali, alla struttura competente le esigenze formative dei rispettivi dipendenti, nonché il loro fabbisogno di strumentazioni, mezzi e beni necessari allo svolgimento delle funzioni tecniche.

Art. 32

(Casi di esclusione dalla disciplina dell'incentivo)

1. La disciplina di cui al presente titolo non si applica alle seguenti casi:
 - a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b) i lavori di importo inferiore a euro 150.000,00 (centocinquantamila/00);
 - c) gli acquisti di forniture e servizi di importo inferiore a euro 140.000,00 (centoquarantamila/00);
 - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice ai sensi dell'articolo 56 dello stesso;
 - e) i lavori in amministrazione diretta.

Art. 33

(Quota del 20 per cento)

1. La quota del 20% di cui all'articolo 24, comma 4, lettera b), è incrementata da:
 - a) la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'articolo 30, comma 1;
 - b) la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione della Struttura di cui all'articolo 38;
 - c) la quota parte dell'incentivo non percepito dai soggetti incaricati nei cui riguardi vengano accertati gli addebiti di cui all'articolo 38, comma 8;
 - d) la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'amministrazione;
 - e) la quota parte dell'incentivo relativo alle attività tecniche svolte da personale con qualifica dirigenziale, di cui all'articolo 27, comma 9.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'amministrazione, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- a) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - b) l'efficientamento ed implementazione informatica, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono, in ogni caso, utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'amministrazione, per:
- a) attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
 - b) la specializzazione e/o formazione del personale che svolge funzioni tecniche, ai sensi dell'articolo 31;
 - c) la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

Art. 34

(Graduazione e coefficienti di ripartizione degli incentivi per lavori)

1. La percentuale massima indicata dall'articolo 45 del Codice della misura incentivante è graduata in relazione all'importo a base d'asta dell'appalto.
2. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori sono attribuiti nelle percentuali indicate nella tabella 1 riportata nell'allegato B, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.
3. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati.
4. Le varianti conformi all'articolo 120, comma 1, lettera c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi del citato articolo 120, comma 13.

Art. 35

(Graduazione e coefficienti di ripartizione degli incentivi per servizi e forniture)

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è graduata in ragione dell'importo dei servizi e delle forniture da acquisire.
2. Gli incentivi per gli appalti di servizi e forniture sono attribuiti previa nomina del direttore dell'esecuzione nel rispetto di quanto stabilito dagli articoli 31 e 32 dell'Allegato II.14 al Codice.
3. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono attribuiti ai diversi soggetti incaricati, nelle percentuali indicate nella tabella 2 riportata nell'allegato B, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Art. 36

(Principi e criteri di valutazione)

1. Ai fini dell'attribuzione dell'incentivo, la Struttura tiene conto:
 - a) del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - b) della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - c) della competenza e professionalità dimostrate;
 - d) della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte della Struttura è supportata da idonei elementi valutativi espliciti all'articolo 38.
4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'attribuzione dell'incentivo.

Art. 37

(Casi di esclusione e riduzione dell'incentivo)

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non è corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dagli articoli 120 e 121 del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori e al RUP e ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella di cui al comma 4.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al RUP, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, è corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella di cui al comma 4.
4. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinato dalla tabella sottostante:

Tabella

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	...% tra 5 e 15%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	...% tra 25 e 35%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	...% tra 45 e 55%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	...% tra 15 e 25%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	...% tra 35 e 45%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	...% tra 55 e 65%

Art. 38*(Liquidazione degli incentivi)*

1. La liquidazione dell'incentivo è effettuata dalla Struttura, sentito il RUP che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto di apposite schede di rendicontazione riferite a ciascun lavoro, servizio o fornitura, dallo stesso predisposte, contenenti:

- a) il tipo di attività assegnata;
- b) la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
- c) i tempi previsti e i tempi effettivi;
- d) l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

2. Posto che le diverse fasi in cui si articolano le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture sono ordinariamente raggruppate nelle tre macro-fasi della progettazione, dell'affidamento (comprendente, tra l'altro, le fasi di selezione del contraente, di verifica dell'aggiudicazione e di stipula del contratto) e dell'esecuzione del contratto (inclusiva, tra l'altro, della fase di rendicontazione dello stesso), ai fini della quantificazione e successiva liquidazione degli incentivi da ripartire tra i soggetti di cui all'articolo 25, si ritiene di procedere, per motivi anche connessi alle attività di accertamento e/o valutazione, alle distinte e diversificate competenze professionali e/o esperienze richieste in ragione del ruolo ricoperto e ai diversi livelli e modalità di coinvolgimento funzionale delle varie strutture organizzative del Consiglio, nei termini e con le modalità di cui al presente articolo.

3. Ai fini del comma 1, il RUP tiene conto:

- a) relativamente alle funzioni tecniche di valutazione preventiva di progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di affidamento: delle funzioni tecniche svolte dai singoli soggetti incaricati, dell'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili agli stessi;
- b) relativamente alle funzioni tecniche di esecuzione del contratto, di direzione dei lavori ovvero di direzione dell'esecuzione del contratto: della valutazione, circa lo stato di avanzamento del lavoro ovvero circa lo stato finale del lavoro, del servizio o

della fornitura, delle funzioni tecniche svolte dai singoli soggetti incaricati, dell'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili agli stessi;

c) relativamente alle funzioni e/o attività di collaudo nelle sue diverse forme, di certificazione di regolare esecuzione e di verifica di conformità: della valutazione, sempre effettuata dal dirigente competente nelle materie oggetto dell'appalto sulla base della documentazione fornita dal RUP stesso concernente l'esito del collaudo ovvero dell'esecuzione o della verifica di conformità, delle funzioni tecniche dai singoli soggetti incaricati, tenuto conto dell'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili agli stessi.

4. Per la fase di affidamento di cui al comma 3, lettera a), gli adempimenti di cui al presente articolo sono svolti previa adozione del provvedimento di aggiudicazione divenuto efficace.

5. Per la fase di esecuzione del contratto di cui al comma 3, lettera b), gli adempimenti di cui al presente articolo sono svolti previa presentazione documentazione dello stato di avanzamento ovvero lo stato finale del lavoro/servizio/fornitura. Quando la durata dello stesso è pluriennale si procede alle relative quantificazioni e liquidazioni dell'incentivo con cadenza annuale, sulla base di quanto eseguito e/o accertato.

6. Per l'attività di cui al comma 3, lettera c), gli adempimenti di cui al presente articolo sono svolti previa presentazione dell'esito del collaudo/certificazione di regolare esecuzione/verifica di conformità.

7. Il provvedimento di quantificazione e liquidazione degli incentivi è trasmesso, a cura della struttura organizzativa interessata alla relativa acquisizione, alla Struttura competente in materia di gestione economica del personale del Consiglio regionale del Lazio, per i successivi adempimenti.

8. Il mancato svolgimento delle funzioni tecniche ovvero la commissione di errori e/o ritardi, sono valutabili anche in merito a eventuali responsabilità di natura disciplinare, amministrativa e/o contabile.

9. Gli incentivi non percepiti dai soggetti incaricati nei cui riguardi vengano accertati gli addebiti di cui al comma 7 sono destinati a finanziare gli interventi di cui all'articolo 33.

10. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti di altre stazioni appaltanti incaricati dello svolgimento di parti delle funzioni tecniche, con la conseguenza che in caso di accertamento di addebiti a loro carico le quote dell'incentivo non corrisposte saranno destinate anche esse a finanziare gli interventi di cui al citato articolo 33.

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE

Art. 39

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

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nell'ambito della disciplina dettata dall'articolo 36 del CCNL del 16 novembre 2022, le parti confermano l'attuale articolazione della flessibilità oraria, che consente, compatibilmente con le esigenze di servizio, di anticipare o posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticipare o posticipare l'orario di uscita o nell'avvalersi di entrambe le facoltà, purché sia assicurata, nella fascia obbligatoria dalle dieci e trenta alle tredici, la presenza contemporanea di tutto il personale in servizio presso la medesima struttura.

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

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

4. Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 36, comma 3, del CCNL del 16 novembre 2022, i dipendenti devono recuperare l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi 1 e 2 entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente della struttura di appartenenza.

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

Art. 40

(Orario multiperiodale)

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 31 del CCNL del 16 novembre 2022 e della normativa in materia di orario di lavoro e di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Amministrazione, in funzione di prevedibili variazioni delle esigenze di servizio correlate ad una maggiore intensità dell'attività degli organi consiliari, può adottare l'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro per il personale in servizio presso le strutture amministrative, coinvolto direttamente o indirettamente nelle attività degli organi consiliari.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario sono individuati annualmente dal Segretario generale con proprio atto e di norma non possono superare, rispettivamente, le tredici settimane. Qualora il Segretario generale intenda elevare tali periodi, si procede a norma dell'articolo 7, comma 4, lettera q), del CCNL del 16 novembre

2022. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

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

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

Art. 41

(Ferie e riposi solidali)

1. Le parti prendono atto della disciplina introdotta, in via sperimentale, dall'articolo 30 del CCNL del 21 maggio 2018, in materia di ferie e riposi solidali, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 24 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

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

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

Art. 42

(Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale)

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

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

- c) dipendenti con figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- d) dipendenti con figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi specifici di apprendimento (DSA) ai sensi dell'articolo 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170 (Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico.);
- e) dipendenti con figli conviventi di età non superiore a tredici anni.

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

Art. 43

(Welfare integrativo)

1. L'Amministrazione promuove l'attivazione di iniziative di welfare integrativo volti alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti per contribuire a migliorare il benessere organizzativo e la qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni in generale, nonché l'equilibrio tra lavoro e vita familiare.

2. In particolare, l'Amministrazione, previa valutazione amministrativa - contabile e nel rispetto degli istituti previsti dalle relazioni sindacali, intende destinare risorse per finanziare le misure previste dall'articolo 82 del CCNL del 16 novembre 2022, tra le quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

3. L'Amministrazione, con riferimento all'assistenza sanitaria integrativa e agli interventi di supporto alla genitorialità in attuazione dell'articolo 11 della legge regionale 14 agosto 2017, n. 9 (Misure integrative, correttive e di coordinamento in materia di finanza pubblica regionale. Disposizioni varie) si impegna ad assicurare migliori condizioni dei servizi a tutela della salute nel rispetto delle procedure previste dallo stesso articolo;

4. Alla copertura degli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo si provvede, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 82, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, mediante l'utilizzo delle disponibilità già stanziato, per le medesime finalità, dalle disposizioni normative vigenti, nonché mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022 nei limiti di quanto a tal fine disponibile.

Art. 44

(Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro)

1. L'Amministrazione si impegna a dare attuazione agli interventi e alle misure di prevenzione, sicurezza e igiene del lavoro individuati nel Documento di valutazione dei rischi (DVR), adottato ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modifiche.

2. Nell'ambito della riunione periodica di cui all'articolo 35 del d.lgs. 81/2008, in particolare:

- a) sono definiti i tempi e le modalità di attuazione degli interventi contenuti nel DVR, previa valutazione delle priorità;
- b) è verificato lo stato di attuazione degli interventi programmati;
- c) è valutata l'esistenza di eventuali nuovi fattori di rischio, che richiedano l'aggiornamento del DVR;
- d) possono essere individuati, altresì, obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva, sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

3. L'Amministrazione assicura che la formazione dei lavoratori, delle lavoratrici e degli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione sia adeguata ai rischi specifici, nonché periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione degli stessi o all'insorgenza di nuovi rischi.

4. L'Amministrazione promuove, con la collaborazione del disability manager, iniziative volte ad agevolare lo svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti con disabilità, anche attraverso l'eliminazione, ove presenti, delle barriere architettoniche, sensoriali e digitali.

Art. 45

(Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi)

1. Le Parti, nel rispetto dei vincoli organizzativi e delle risorse finanziarie disponibili, convengono che l'introduzione di nuovi strumenti informatici e telematici che producano effetti sull'organizzazione e sulla qualità del lavoro e dei servizi sia accompagnata da specifici percorsi formativi rivolti ai dipendenti addetti all'uso di tali strumenti.

Art. 46

(Videosorveglianza)

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

2. L'installazione, la manutenzione, ordinaria e straordinaria, e la gestione operativa del sistema di videosorveglianza di cui al comma 1, anche ai fini della tutela dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (regolamento generale sulla protezione dei dati) e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE) e successive modifiche, sono regolati da un apposito disciplinare collegato al contratto di appalto pubblico relativo all'affidamento del servizio pertinente.

3. Il disciplinare di cui al comma 2, prima della sua sottoscrizione da parte dell'Amministrazione e dell'operatore economico aggiudicatario del servizio pertinente, è oggetto di accordo collettivo con le competenti rappresentanze sindacali, in conformità con quanto previsto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).

Art. 47

(Disposizioni transitorie, abrogative e finali)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI, continuano a trovare applicazione, sino alla loro sostituzione, gli accordi contrattuali sottoscritti in precedenza, ove compatibili con le previsioni del CCDI stesso e non in contrasto con le disposizioni di legge e dei CCNL di comparto vigenti. In via residuale, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Per quanto attiene gli accordi contrattuali sottoscritti prima del CCDI del 28 ottobre 2019, continuano ad esplicare i loro effetti esclusivamente i seguenti accordi:

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

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

3. I provvedimenti di attribuzione dell'indennità per specifica responsabilità adottati ai sensi dell'Accordo di contrattazione decentrata integrativa, sottoscritto in data 10 aprile 2024, concernente, tra l'altro, la disciplina dell'istituto delle indennità per specifiche responsabilità, continuano ad esplicitare i loro effetti fino alla scadenza prestabilita;

4. Le disposizioni di cui al titolo III si applicano agli affidamenti di lavori, servizi e forniture per i quali il bando o l'avviso o la lettera di invito è pubblicato o trasmesso successivamente alla data di entrata in vigore delle disposizioni stesse.

5. Agli affidamenti di lavori, servizi e forniture per i quali il bando o l'avviso o la lettera di invito sia stato pubblicato o trasmesso a far data dal 1° luglio 2023 si applicano le disposizioni di cui al titolo III.

6. Fatto salvo quanto previsto dal comma 5, dalla data di entrata in vigore delle disposizioni di cui al titolo III:

a) è abrogato il "Regolamento per la disciplina degli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50", approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 30 dicembre 2016, n. 217;

b) sono o restano abrogate eventuali altre disposizioni regolamentari adottate dall'Ufficio di presidenza che risultino incompatibili con le disposizioni stesse.

7. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo. Le disposizioni contenute nel presente CCDI, in contrasto con quanto previsto in un nuovo CCNL di comparto o con disposizioni normative sopravvenute, non trovano più applicazione e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile.

8. Le disposizioni in contrasto di cui al comma 7 costituiscono oggetto di successiva contrattazione collettiva integrativa.

Allegato A

Percentuali per la quantificazione della misura effettiva degli incentivi alle funzioni tecniche

Tabella a) - Lavori

Classi di importo *	Aliquota percentuale da applicare
Fino a € 1.000.000,00	...% tra 1,95 e 2%
Oltre € 1.000.000,00 e fino alla soglia comunitaria	...% tra 1,85 e 1,95%
Oltre la soglia comunitaria e fino a € 10.000.000,00	...% tra 1,75 e 1,85%
Oltre € 10.000.000,00 e fino a € 25.000.000,00	...% tra 1,5 e 1,7%
Oltre € 25.000.000,00	...% tra 1,3 e 1,5%

Tabella b) - Servizi/Forniture

Classi di importo *	Aliquota percentuale da applicare
Fino a € 500.000,00	...% tra 1,95 e 2%
Oltre 500.000,00	...% tra 1,4 e 1,95%

Allegato B**Ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche
di cui all'articolo 45 del d.lgs. n. 36/2023****Tabella 1
Incentivi per la realizzazione dei lavori**

ATTIVITÀ	PERCENTUALE
LAVORI	
Responsabile Unico del Progetto	25%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	2%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	2%
Redazione del progetto esecutivo	12%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	3%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	10%
Direzione dei lavori	25%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5%
Collaudo tecnico-amministrativo	11%
Regolare esecuzione	
Collaudo statico	
TOTALE	100%

Con riferimento alla Tabella 1 sopra indicata, si precisa quanto segue:

- 1) La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati.
- 2) In caso di presenza di collaboratori del Responsabile del Progetto, la percentuale è così ripartita: al Responsabile del Progetto il 23% ai collaboratori il 2%.
- 3) In caso di presenza di collaboratori del Direttore dei Lavori, la percentuale è così ripartita: al Direttore dei Lavori il 23% ai collaboratori il 2%.
- 4) In caso di presenza di collaboratori del Responsabile per la predisposizione dei documenti di gara, la percentuale è così ripartita: al Responsabile l'8%, ai collaboratori il 2%.
- 5) Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

Tabella 2
Incentivi per l'acquisizione di servizi e fornitura

ATTIVITÀ	PERCENTUALE
SERVIZI E FORNITURE <i>(solo in caso di nomina del Direttore dell'Esecuzione)</i>	
Responsabile Unico del Progetto	30%
Redazione del progetto	10%
Predisposizione dei documenti di gara	25%
Direzione dell'esecuzione	20%
Collaudo tecnico-amministrativo	15%
Regolare esecuzione	
Verifica di conformità	
TOTALE	100%

Con riferimento alla Tabella 2 sopra indicata, si precisa quanto segue:

- 1) La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati.
- 2) In caso di presenza di collaboratori del Responsabile del Progetto, la percentuale è così ripartita: al Responsabile del Progetto il 28% ai collaboratori il 2%.
- 3) In caso di presenza di collaboratori del Direttore dell'Esecuzione, la percentuale è così ripartita: al Direttore dell'Esecuzione il 18% ai collaboratori il 2%.
- 4) In caso di presenza di collaboratori del Responsabile per la predisposizione dei documenti di gara, la percentuale è così ripartita: al Responsabile il 20%, ai collaboratori il 5%.
- 5) Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.