

Deliberazione della Giunta Regionale 22 dicembre 2023, n. 5-7995

Autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo per il personale del comparto anno 2023 ai sensi artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e dall'art. 8 del C.C.N.L. del 16.11.2022



Seduta N° 417

Adunanza 22 DICEMBRE 2023

Il giorno 22 del mese di dicembre duemilaventitre alle ore 09:00 in via straordinaria, in modalità telematica, ai sensi della D.G.R. n. 1-4817 del 31 marzo 2022 si è riunita la Giunta Regionale con l'intervento di Fabio Carosso Presidente e degli Assessori Chiara Caucino, Elena Chiorino, Marco Gabusi, Matteo Marnati, Maurizio Raffaello Marrone, Vittoria Poggio, Marco Protopapa, Fabrizio Ricca, Andrea Tronzano con l'assistenza di Guido Odicino nelle funzioni di Segretario Verbalizzante.

Assenti, per giustificati motivi: il Presidente Alberto CIRIO, gli Assessori Luigi Genesisio ICARDI

DGR 5-7995/2023/XI

OGGETTO:

Autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo per il personale del comparto anno 2023 ai sensi artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e dall'art. 8 del C.C.N.L. del 16.11.2022

A relazione di: Caucino

Premesso che:

con Delibere della Giunta regionale n. 4-7249 del 17.7.2023 e n. 12-7830 del 04.12.2023 e con D.U.P. del Consiglio regionale n. 236 del 19.7.2023 e n. 403 del 6.12.2023 è stato quantificato e rideterminato il fondo per le risorse decentrate destinabili per l'anno 2023 alla contrattazione integrativa per il personale delle categorie e che con gli stessi provvedimenti sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della contrattazione integrativa per il personale delle categorie, relativamente al trattamento accessorio per l'anno 2023.

Dato atto che in data 6 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo per il personale delle categorie relativo all'anno 2023 e che i contenuti della stessa sono conformi alle disposizioni fornite con i sopracitati provvedimenti con i quali sono state quantificate le risorse.

Preso atto del parere positivo del Collegio dei revisori espresso, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del del CCNL 16.11.2022, in data 18 dicembre 2023 prot. n. 47141 del 18 dicembre 2023, in merito alla compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi del contratto integrativo sottoscritto il 6 dicembre 2023 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, rilasciato sulla base della relazione tecnica finanziaria e della relazione illustrativa, prot. n. 46010/A1000A del 7.12.2023, predisposta dagli uffici regionali competenti.

Ritenuto, alla luce di quanto sopra illustrato e nel rispetto della procedura di cui agli artt. 40 e 40 bis

del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i e al dell'art. 8 del CCNL del 16.11.2022, di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo per il personale delle categorie della Regione Piemonte per l'anno 2023, relativo al trattamento accessorio per il medesimo anno, allegato alla presente deliberazione della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Dato atto che le risorse finanziarie sono già state oggetto di copertura con le D.G.R. n. 4-7249 del 17.7.2023 e n. 12-7830 del 4.12.2023 per il ruolo della Giunta regionale negli stanziamenti di cui ai pertinenti capitoli del macroaggregato 101 relativi al personale di categoria, del Bilancio finanziario gestionale 2023-2025, titolo I, Missioni e Programmi, annualità 2023 e per il ruolo del Consiglio regionale negli stanziamenti del Bilancio finanziario di previsione 2023-2025, e pertanto dal presente provvedimento non derivano ulteriori oneri a carico del bilancio regionale.

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016, come modificata dalla D.G.R. n. 1-3361 del 14.6.2021.

Tutto ciò premesso e considerato, la Giunta regionale, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,
delibera

1) di autorizzare, nel rispetto dei disposti di cui agli artt. 40 e 40 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell' art. 8 del CCNL 16.11.2022, la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo per il personale delle categorie della Regione Piemonte parte economica anno 2023, come risultante dall'ipotesi di contratto sottoscritta il 6 dicembre 2023 tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

2) di dare atto che le risorse finanziarie sono già state oggetto di copertura con le D.G.R. n. 4-7249 del 17.7.2023 e n. 12-7830 del 4.12.2023 per il ruolo della Giunta regionale negli stanziamenti di cui ai pertinenti capitoli del macroaggregato 101 relativi al personale di categoria, del Bilancio finanziario gestionale 2023-2025, titolo I, Missioni e Programmi, annualità 2023 e per il ruolo del Consiglio regionale negli stanziamenti del Bilancio finanziario di previsione 2023-2025, e pertanto dal presente provvedimento non derivano ulteriori oneri a carico del bilancio regionale;

3) di demandare al Dirigente del Settore regionale competente la trasmissione, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, del testo del contratto collettivo integrativo corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. n. 22/2010.

Sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. DGR-7995-2023-All_1-IPOTESI_CCDI_2023.pdf



¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

2. DGR-7995-2023-All_2-Allegato_1_risorse.pdf



3. DGR-7995-2023-All_3-Allegato_2_Impieghi.pdf



4. DGR-7995-2023-All_4-Allegato_3__differenziali_stipendiali_2023.pdf



5. DGR-7995-2023-All_5-Dichiarazione_a_verbale.pdf



DGR-7995-2023-All_6-Dichiarazione_congiunta.pdf

6.



Allegato

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA REGIONE PIEMONTE ANNO 2023

In data 06 dicembre 2023 si sono riunite la delegazione trattante datoriale, costituita con D.G.R. n. 7-6211 del 16 dicembre 2022 e con D.U.P. n. 275 del 20 dicembre 2022 e quella di parte sindacale, relative al personale delle categorie, ed hanno sottoscritto la presente ipotesi di contratto integrativo.

Premesso che:

- il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D. Lgs. n. 165/2001, prevede un modello di contrattazione collettiva articolata su due livelli, nazionale e integrativa;

- l'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dai Contratti Collettivi Nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

- il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali - triennio 2016-2018;

- il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021 che, all'art. 7, ha indicato le materie oggetto di contrattazione integrativa;

- nel CCNL del 16 novembre 2022, il comma 1 dell'art. 8, “Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”, stabilisce che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e che si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4, prevedendo la possibilità di negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per il trattamento accessorio;

- la Regione Piemonte ha proceduto annualmente alla stipula dei contratti integrativi, l'ultimo dei quali, per l'anno 2022, è stato sottoscritto in data 21 dicembre 2022;

- le risorse decentrate 2023, determinate sulla base delle regole di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, sono state quantificate con D.G.R. n. 4-7249 del 17 luglio 2023 e D.U.P. n. 236 del 19 luglio 2023, (allegato 1- Risorse) e rideterminate con D.G.R. n. 12-7830 del 04 dicembre 2023 e D.U.P. n. 403 del 6 dicembre '23 con le quali sono stati forniti anche gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica;

- le parti si sono incontrate più volte in relazione alle tematiche oggetto di contrattazione integrativa. Tutto quanto sopra premesso e considerato, le parti sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto integrativo:

Indice

TITOLO I Principi e disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione, durata

Art. 2 Principi e finalità

TITOLO II Istituti economici

Capo I Progressione economica all'interno delle aree

Art. 3 Progressioni economiche all'interno delle aree

Capo II Sistema indennitario

Art. 4 Indennità per turnazione (art. 30 CCNL 2019-2021)

Art. 5 Indennità per la reperibilità (art. 24 CCNL 2016-2018)

Art. 6 Indennità per condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL 2016-2018 e art. 84 bis CCNL 2019-2021)

Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021)

Art. 8 Personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio

Capo III Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 9 Premi correlati alla performance

Art. 10 Correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato

Art. 11 Differenziazione del premio individuale

Art. 12 Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 13 Welfare

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Integrativo si applica per l'anno 2023 a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del comparto delle Funzioni locali dei ruoli della Giunta regionale e del Consiglio regionale.

Art. 2

Principi e finalità

1. Il presente Contratto disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 e all'art. 80, comma 1, del CCNL16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo, gli istituti contrattuali che costituiscono il trattamento economico accessorio, nonché altri istituti rientranti nelle materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022 (Allegato 2 - Impieghi).

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e dei CC.CC.NN.L. sopra richiamati, persegue il fine di declinare il sistema complessivo degli istituti indennitari, incentivanti e premianti del personale, in coerenza con gli assetti organizzativi e gestionali degli uffici regionali e con gli atti di programmazione, in un'ottica di mantenimento degli standard e dei livelli di *performance*, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. E' favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2,

attraverso l'applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni individuali, quale strumento di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

Titolo II Istituti economici

Capo I

Progressione economica all'interno dell'area

Art. 3

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto è disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, il quale prevede che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possano essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022.

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

3. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse 2023, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 con decorrenza dall'1.1.2023.

4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1.1.2023, che abbiano maturato 2 anni nell'area/categoria, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi e che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lett. a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. Sono altresì esclusi i dipendenti che nel triennio 2020-2021-2022 abbiano subito condanne penali anche a seguito di patteggiamento.

5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2023 viene definito in modo tale da garantire la selettività della procedura, e in ogni caso ad una percentuale massima del 50% degli aventi diritto.

6. La predisposizione delle graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, è demandata ad apposite commissioni e avviene sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet della Giunta e del Consiglio per almeno 15 giorni.

7. Le graduatorie hanno vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

8. Le graduatorie di cui al comma 6 vengono composte sulla base dei criteri di cui all'Allegato 3) (Criteri) alla presente ipotesi di contratto integrativo della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

9. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	NUMERO PROGRESSIONI
Operatori	2
Operatori Esperti	124
Istruttori	303
Funzionari e EQ	539

Capo II **Sistema indennitario**

Art. 4 **Indennità per turnazione (art. 30 CCNL 2019-2021)**

1. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, è corrisposta al personale turnista una indennità secondo quanto previsto all'art. 30 del CCNL 2019-2021; l'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, alle condizioni ed importi di cui al citato art. 30, che si richiama integralmente.

Art. 5 **Indennità per la reperibilità (art. 24 CCNL 2016-2018)**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione, per le quali è stato istituito il servizio di pronta reperibilità, è prevista una specifica indennità pari ad € 13,00 per 12 ore al giorno.

2. Qualora la chiamata avvenga in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, l'indennità è pari ad € 26,00.

Art. 6 **Indennità per condizioni di lavoro** **(art. 70-bis CCNL 2016-2018 e art. 84 bis CCNL 2019-2021)**

1. In applicazione dell'art. 70-bis CCNL 2016-2018 e dell'art. 84 bis CCNL 2019-2021, è corrisposta un'unica "indennità per condizioni di lavoro" riferita ad attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio valori.

2. L'indennità di cui al comma 1 spetta al personale, a tempo pieno o in part-time, individuato dai Responsabili delle Strutture, per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività da remunerare e nelle quali il servizio prestato sia attestato dal sistema di rilevazione e risulti pari ad almeno 3 ore e 30 minuti per tutte le tipologie di orario di lavoro, compreso quelle part-time, secondo le misure indicate nei seguenti commi.

3. Qualora in capo al dipendente risulti dovuta l'attribuzione di somme per più attività, tra quelle previste dal presente articolo, il complessivo importo corrisposto non potrà in alcun caso superare il limite di € 15,00 per giornata.

4. Al fine di indennizzare i dipendenti che svolgono la propria attività rinunciando alla flessibilità di orario, in entrata o in uscita, vigente in Giunta regionale e in Consiglio regionale, è prevista l'indennità di disagio giornaliera di € **3,00** al personale che, in relazione ad oggettive e motivate esigenze di servizio, connesse alla natura dell'attività assegnata e per una migliore organizzazione del lavoro, svolga, su richiesta del dirigente:

a) l'attività lavorativa con articolazione oraria differente rispetto a quella prevista per la generalità dei dipendenti, accettando di fissare l'inizio del servizio in orario stabilito, che può essere dalle ore 8,10 alle ore 09,50. L'indennità viene erogata se l'orario stabilito viene rispettato con una tolleranza di 10 minuti prima e dopo il medesimo;

b) l'attività lavorativa in modo da garantire la continuità del servizio di segreteria di direzione, anche in ore tardo pomeridiane (dopo le 17,30 e dopo le 15,30 nella giornata breve).

5. Al fine di indennizzare i dipendenti che svolgono la propria attività a contatto continuo con l'utenza, presso sportelli regionali aperti al pubblico, anche in distacco, in considerazione delle situazioni di difficoltà, imbarazzo o comunque altre criticità derivanti e dal contatto con l'utenza, è prevista l'indennità di disagio giornaliera di € **3,50**, nelle sole giornate di servizio effettivamente prestato presso la propria sede lavorativa.

Gli sportelli regionali di cui al periodo precedente sono i seguenti:

- a) Ufficio relazioni con il Pubblico (URP);
- b) Centri per l'Impiego del Piemonte;
- c) Cassaintegrati;
- d) Sportelli regionali presso le Province del Piemonte e la Città Metropolitana di Torino;
- e) Difensore Civico;
- f) Vidimazione registri della Formazione Professionale.

6. Al fine di indennizzare lo svolgimento delle seguenti attività è riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di € **7,00** nelle sole giornate di servizio effettivamente prestato ai dipendenti addetti:

a) al servizio di prima accoglienza dei visitatori e di sorveglianza svolto presso le sedi regionali (uscieri e custodi); per l'attività di coordinamento degli uscieri e commessi d'aula del Consiglio regionale l'indennità è maggiorata di ulteriori € **3,50**;

b) al rapporto con l'utenza svolta dagli addetti al centralino, anche in lavoro da remoto o lavoro agile; per l'attività di coordinamento dei centralinisti, svolta presso la propria sede lavorativa, l'indennità è maggiorata di ulteriori € **3,50**;

c) al magazzino, in considerazione dell'impegno fisico richiesto e per le peculiarità delle mansioni svolte presso la propria sede lavorativa;

d) al servizio di pronta reperibilità della Protezione civile (indennità non attribuibile nelle giornate per le quali viene corrisposta l'indennità di reperibilità).

7. Al fine di indennizzare i dipendenti che svolgono, anche in lavoro da remoto o lavoro agile, la propria attività presso l'Ufficio Master RAP della Giunta regionale e del Consiglio regionale, che prevede il rispetto di scadenze mensili, secondo l'apposito calendario, per esigenze di funzionalità dei servizi relativi alle attività di acquisizione, elaborazione, consolidamento dei dati inerenti le presenze/assenze, nonché le attività afferenti alla gestione economica dei dati di variazione sugli stipendi mensili, inerenti l'inquadramento previdenziale, economico e fiscale, viene riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di € **7,00**;

8. E' riconosciuta l'indennità di rischio giornaliera di € **2,00** al personale addetto alla guida degli

automezzi per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività per un massimo di € 360,00 annui;

9. E' riconosciuta l'indennità di rischio giornaliera di € 7,00 al personale addetto:

a) al Centro stampa della Giunta regionale e del Consiglio regionale e all'Ufficio Posta in considerazione dell'attività con macchine che creano microclima sfavorevole, del lavoro in piedi e della movimentazione carichi di media dimensione nelle sole giornate di servizio effettivamente prestato presso la propria sede lavorativa;

b) in via continuativa alle attività di archivista presso archivi regionali esclusivamente cartacei di grandi dimensioni, nelle sole giornate di servizio effettivamente prestato presso la propria sede lavorativa;

c) in via continuativa alla guida di automezzi (indennità non attribuibile agli autisti degli organi istituzionali).

10. E' riconosciuta l'indennità implicante il maneggio valori in misura giornaliera di € 2,50 al personale che rivesta il ruolo di agente contabile e che svolga in via continuativa servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro, valori bollati o simili) o che ne gestiscano la custodia, nelle sole giornate di servizio effettivamente prestato presso la propria sede lavorativa.

11. Le indennità di cui al presente articolo non possono essere attribuite per un numero di giorni inferiore a 10 nell'anno.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021)

1. Le indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021, sono riconosciute al personale a tempo indeterminato delle aree degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, cui siano stati assegnati degli incarichi di rilevante complessità, tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente svolti.

2. Ai fini dell'individuazione e dell'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità si individuano di seguito i criteri da seguire, facendo riferimento:

- all'autonomia (o al grado di autonomia) nello svolgimento dell'incarico;
- alla responsabilità in relazione agli obiettivi da perseguire e agli impegni richiesti dall'incarico;
- alla responsabilità derivante dal coordinare un gruppo di lavoro;
- alla responsabilità che implica la partecipazione a un gruppo qualificato chiamato a compiti specifici che non possono essere svolti da altri;
- alla responsabilità derivante dalla complessità dell'incarico, dal punto di vista relazionale e di contatto con utenti interni ed esterni.

3. In applicazione dei criteri di cui al comma 2) si individuano le seguenti tipologie:

a) incarichi implicanti responsabilità in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro in relazione al ruolo, attribuibili anche a personale a tempo determinato, per i quali sono riconosciute le seguenti indennità:

- componente ordinario squadra di sicurezza € 750,00 annui;
- componente coordinatore squadra di sicurezza della Giunta regionale € 1.000,00 annui;
- componente coordinatore squadra di sicurezza del Consiglio € 1.200,00 annui;
- RSPP del Consiglio regionale € 1.200,00 annui;

b) incarichi implicanti compiti di responsabilità agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 350,00;

c) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 350,00;

d) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al personale preposto all'attività di informazione e assistenza all'utenza nell'accesso alle procedure di conciliazione, di definizione e d'urgenza nella piattaforma ConciliaWeb, svolte anche in lavoro da remoto o lavoro agile, nell'ambito delle controversie in materia di comunicazioni elettroniche, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 545,00. I compensi relativi a tale indennità sono finanziati con somme attribuite dall'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (AGCOM) e figurano all'interno delle risorse per il salario accessorio;

e) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al personale impiegato per l'esposizione del gonfalone, di rilievo istituzionale e che attiene all'immagine dell'Ente, per i quali è riconosciuta un'indennità annua pari a € 550,00 e pari a € 3.000,00 in relazione rispettivamente al ruolo del Consiglio o della Giunta. In caso di necessità il massimale delle ore straordinarie a pagamento previste dal contratto può essere aumentato di ulteriori 30 ore;

f) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate a personale specializzato e professionalmente formato impiegato nelle attività di supporto e assistenza strettamente connesse con il funzionamento delle sedute d'Aula del Consiglio regionale, caratterizzate da frequenza ed intensità di coinvolgimento nello svolgimento della prestazione e complessità della stessa, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 1.500,00;

g) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate a personale specializzato e professionalmente formato impiegato nelle attività di supporto e assistenza direttamente connesse con il funzionamento delle sedute d'Aula del Consiglio regionale, caratterizzate da frequenza di coinvolgimento nello svolgimento della prestazione e complessità della stessa, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 1.000,00;

h) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate a personale specializzato e professionalmente formato impiegato nelle attività di supporto e assistenza indirettamente connesse con il funzionamento delle sedute d'Aula del Consiglio regionale, in ragione della complessità della prestazione, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 500,00;

i) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate a personale specializzato e professionalmente formato impiegato in funzioni ispettive e/o di vigilanza per le quali è riconosciuta un'indennità annua di € 800,00, € 1.200,00, € 1.600,00, € 2.000,00, rispettivamente secondo lo svolgimento delle seguenti attività:

1. di accertamento di illeciti amministrativi con effetti sanzionatori e di auditor nell'ambito delle funzioni di "audit dei fondi europei", svolte anche in lavoro da remoto o lavoro agile (€ 800,00);
2. di redazione di verbali in seguito a sopralluoghi (€ 1.200,00);

3. di redazione di verbali e trasmissione, ove necessario, all'autorità giudiziaria (€ 1.600,00);
4. di agente e/o ufficiale di polizia giudiziaria (€ 2.000,00);

l) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al personale impiegato a supporto dell'attività defensionale svolta dagli avvocati del Settore "Avvocatura":

1. € 1.000,00 annui per il personale dell'area degli Operatori esperti,
2. € 1.200,00 annui per il personale dell'area degli Istruttori,
3. € 1.500,00 annui per il personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di incarico di EQ.

L'indennità viene riconosciuta anche per attività svolte in lavoro da remoto o lavoro agile.

m) incarichi implicanti specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione della normativa, e conseguenti adempimenti, in materia di privacy, svolti anche in lavoro da remoto o lavoro agile, per i quali è riconosciuta ai referenti di struttura formalmente individuati un'indennità annua di € 1.500,00;

n) incarichi implicanti specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti di referente SIRE ICT di Direzione e SIRE Asset di Direzione e di Assessorato svolti anche in lavoro da remoto o lavoro agile, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 1.500,00;

o) incarichi implicanti specifiche responsabilità per attività che richiedono costante monitoraggio e controllo svolte presso la propria sede lavorativa, affidate a personale regionale specializzato e professionalmente formato impiegato nella conduzione e nella gestione del Palazzo unico regionale:

1. € 2.000,00 annui per le attività di verifica e controllo in contraddittorio con le ditte prestatrici dei servizi di manutenzione e conduzione del Palazzo, da svolgersi anche fuori dall'orario di servizio, o in orario notturno o in giorno festivo, nonché di predisposizione di verbali a seguito delle attività di verifica, oltre allo svolgimento di attività implicanti responsabilità in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i, e di incarico di direttore lavori/esecuzione o coordinatore per la sicurezza nell'esecuzione di attività non soggette all'incentivo ai sensi della normativa in materia di appalti.

2. € 2.500,00 annui qualora vengano svolte, oltre alle attività indicate al punto 1, altresì attività di coordinamento e gestione dei servizi di security e safety in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e a supporto del Responsabile di Palazzo.

4. Le indennità di specifica responsabilità sono riconosciute al personale, formalmente individuato e incaricato, che abbia lavorato per almeno 100 giorni lavorativi, proporzionati in caso di part-time verticale.

Le indennità sono parametrare alla percentuale di part-time e sono erogate l'anno successivo a consuntivo, fatta eccezione per quelle di cui alle lettere e), f), g), h) che possono essere retribuite trimestralmente, in misura non superiore ai limiti previsti dal CCNL 2019-2021.

Art. 8

Personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio

1. Al personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale si applica per l'anno in corso quanto previsto dall'Allegato 4 del contratto integrativo del 21.12.2022.

2. Per l'anno 2024 si prevede di rivedere la disciplina di cui all'Allegato 4 sopracitato, rimodulando gli istituti contrattuali e le loro modalità di erogazione e prevedendo un progetto specifico di performance relativo alla qualità del servizio reso. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di gennaio 2024.

3. In via transitoria, per l'anno 2024, nelle more della nuova disciplina, e comunque non oltre il 31 luglio 2024, si procederà al pagamento dei seguenti istituti:

- specifica responsabilità per un valore di € 3.000,00 annui;
- rischio e disagio per un valore di € 15,00 al giorno.

Capo III Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 9 Premi correlati alla *performance*

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 2019-2021 e a fronte degli obiettivi attribuiti per l'anno di riferimento, il fondo viene integrato con apposite risorse variabili correlate al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

2. Le risorse destinate annualmente all'incentivazione della produttività dei dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80, comma 3 del CCNL 2019-2021, sono erogate in applicazione del sistema di valutazione e in relazione al raggiungimento degli obiettivi e alla qualità della *performance* individuale.

3. Il sistema premiante prevede un'attribuzione a cascata degli obiettivi, in stretto collegamento con quanto previsto dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) rispettivamente della Giunta regionale e del Consiglio regionale; questi ultimi, infatti, ricomprendono gli indirizzi strategici e prioritari, che vengono attribuiti come obiettivi anche di mantenimento ai direttori e, a cascata, tramite la procedura piani di lavoro, al personale dirigenziale e delle aree.

Art. 10 Correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato

1. Ferma restando l'attribuzione dei compensi professionali per l'anno 2023 agli avvocati del Settore Avvocatura, la retribuzione di risultato spettante è attribuita, ai sensi dell'art. 20 comma 1 lett. h) CCNL 2019-2021, nella misura massima del 20% della quota teorica.

Art. 11 Differenziazione del premio individuale

1. Le parti convengono di confermare, per il 2023, l'applicazione dell'istituto di differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 2019-2021, con i medesimi importi teorici individuali, attribuendolo al 15% del personale non titolare di posizione organizzativa, che abbia conseguito le valutazioni più elevate (almeno punti 100 – 100 – 46 o equivalenti in relazione al sistema di valutazione).

Art. 12 Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le parti concordano di distribuire il "premio di produttività per l'anno 2023" anche al personale assunto con contratto a tempo determinato almeno pari ad un anno, così come disposto dalla D.G.R. 7-4460 del 29 dicembre 2021, che modificava il Sistema di valutazione vigente, approvato con D.G.R. n. 24-5937 del 10.5.2013.

2. Al personale assunto a tempo indeterminato a seguito di procedura concorsuale nel corso del 2023, precedentemente in servizio con rapporto a tempo determinato e in assenza di soluzione di continuità, la produttività viene corrisposta per l'intero anno.

Art. 13 Welfare

Le parti si impegnano ad avviare il confronto, in sede di organismo paritetico, entro il mese di febbraio 2024 per valutare e predisporre per lo stesso anno una disciplina ai fini dell'applicazione dell'art. 82 "Welfare Integrativo" del C.C.N.L. 2019-2021 in riferimento alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti regionali.

Letto, confermato e sottoscritto

Torino, 6 dicembre 2023

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore della Direzione della Giunta regionale (Presidente della delegazione)

Paolo FRASCISCO firmato in originale

Il Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di garanzia

Michele PANTE' firmato in originale

La Dirigente del Settore Gestione giuridica ed economica del personale

Francesca RICCIARELLI firmato in originale

Il Dirigente del Settore Organizzazione

Andrea DE LEO firmato in originale

Il Dirigente del Settore Sviluppo e Capitale umano

Marco BRANDOLINI firmato in originale

La Dirigente del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione

Carla MELIS firmato in originale

DELEGAZIONE SINDACALE

RSU firmato in originale

CGIL firmato in originale

CISL firmato in originale

UIL firmato in originale

CSA firmato in originale

Allegato 1)	
FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	
<i>Risorse stabili</i>	importi
da CCNL 2016-2018	
Unico importo consolidato anno 2017- (Art. 67 c.1 CCNL 2016-18)	€ 21.454.093,00
Art. 67 comma 2 lett. a): incremento di € 83,20 per il personale in servizio al 31.12.2015	€ 207.501,00
Art. 67 comma 2 lett. b): adeguamento PEO nuovi stipendi	€ 300.705,00
Art. 67 comma 2 lett. c): R.I.A. cessati anni precedenti	€ 662.907,00
Art. 67 comma 2 lett. e): fondo ex art. 1, comma 96 lett. a) L.56/2014 (personale trasferito ex L.R. 23/2015)	€ 4.366.916,00
Art. 67 comma 2 lett. e): art. 1 comma 800 L. 205/2017	€ 4.259.309,00
Art. 67 comma 2 lett. e): personale C.P.I.	€ 3.461.974,00
Art. 67 comma 2 lett. e): personale A.R.A.I.	€ 159.948,00
da CCNL 2019-2021	
Art. 79 comma 1 lett. b): incremento di € 84,50 per il personale in servizio al 31.12.2018	€ 277.245,00
Art. 79 comma 1 lett. d): differenziali progressioni economiche	€ 547.300,00
Art. 79 comma 1 bis differenziali D3 e B3 alla data del 1° aprile 2023	€ 1.402.321,00
incarichi di elevata qualificazione (già P.O. e A.P.)	€ 18.336.228,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 18.763.991,00

FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>	
Art. 67 comma 3 lett.d): R.I.A. in corso d'anno	€ 12.076,00
Art. 79 comma 2, lett. b): Integrazione 1,2% monte salari 1997	€ 665.372,00
Art. 79 comma 2 lett.c): conseguenti alle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente	€ 13.200.000,00
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	€ 13.877.448,00
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>	
Somme non utilizzate anno 2022	€ 980.000,00
Art. 79 comma 2 lett. D: economie fondo ore straordinarie anno 2022	€ 125.445,00
Art. 79 comma 3 (0,22% monte salari)	€ 106.457,00
Art. 79 comma 5 (una tantum)	€ 554.490,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.LGS. 50/2016)	€ 515.000,00
Compensi professionali legali per sentenze favorevoli (art. 9 L.114/2014)	€ 513.000,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997)	€ 24.230,00
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€ 2.818.622,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 16.696.070,00
TOTALE risorse	€ 35.460.061,00

Allegato 2) Impieghi

IMPIEGHI 2023	IMPIEGHI 2023 GIUNTA	IMPIEGHI 2023 CONSIGLIO	TOTALE IMPIEGHI 2023
Totale RISORSE			35.460.061,00
<i>fondo progressioni economiche</i>	11.480.000,00	1.220.000,00	12.700.000,00
<i>indennità ex VIII Q.F.</i>	21.000,00	5.000,00	26.000,00
<i>ind.comparto (quota b)</i>	2.340.000,00	160.000,00	2.500.000,00
<i>produttività</i>	15.210.000,00	1.690.000,00	16.900.000,00
<i>Una tantum</i>			
<i>Art. 7 specifiche responsabilità (gonfalone, aula, vigilanza, squadre sicurezza ecc.)</i>	890.000,00	130.000,00	1.020.000,00
<i>Art. 4 e 5 turno e reperibilità</i>	385.075,00	65.000,00	450.075,00
<i>Art. 6 rischio, disagio</i>	400.000,00	75.000,00	475.000,00
<i>Personale autista (art. 8 contratto integrativo 2023)</i>	289.256,00	47.500,00	336.756,00
<i>sentenze favorevoli</i>	513.000,00		513.000,00
<i>incentivi funzioni tecniche (d.lgs. 50/16)</i>	515.000,00		515.000,00
<i>sponsorizzazioni</i>		24.230,00	24.230,00
TOTALE	32.043.331,00	3.416.730,00	35.460.061,00

Criteri dei differenziali economici all'interno delle aree

(articolo 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e articolo 7, comma 4, lettera c) CCNL 16.11.2022)

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Si applica la seguente pesatura al fattore individuale (qualità della performance) in base alla corrispondenza delle valutazioni previste dal sistema di valutazione vigente con i punteggi numerici: - primo anno del triennio max 20 punti; - secondo anno del triennio max 20 punti; - terzo anno del triennio max 20 punti
ESPERIENZA PROFESSIONALE: esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Si attribuisce il seguente punteggio: - 1,2 punti per ogni anno di permanenza nella categoria/area per la quale si richiede l'attribuzione del differenziale - le frazioni di servizio superiori a 15 giorni vengono valutate a mese intero, quelle pari o inferiori a 15 giorni vengono trascurate

Criteri di ammissione ed esclusione

Possono partecipare alla procedura selettiva a domanda i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione (orizzontale o verticale); ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (articolo 14 CCNL 16.11.2022).

Sono esclusi dalla procedura:

- i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lett. a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
- i dipendenti che nel triennio 2020-2021-2022 abbiano subito condanne penali anche a seguito di patteggiamento.

Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

L'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, è valutata nella misura di 1,2 punti per ogni anno di

permanenza nella categoria/area per la quale si richiede l'attribuzione del differenziale; le frazioni di servizio superiori a 15 giorni vengono valutate a mese intero, quelle pari o inferiori a 15 giorni vengono trascurate.

Si valuta solo il servizio nella categoria/area di appartenenza.

Valutazione

Il criterio della valutazione è riferito alle ultime tre valutazioni annuali conseguite (2022-2021-2020).

La corrispondenza delle valutazioni correlata ai punteggi numerici è la seguente:

20 punti valutazione da 46 a 48;

15 punti valutazione da 44 a 45;

10 punti valutazione da 38 a 43;

5 punti valutazione da 25 a 37;

0 punti valutazione da 0 a 24.

Per il personale trasferito si provvede ad omogeneizzare le valutazioni attribuite dai rispettivi Enti di provenienza.

Per i dipendenti per i quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio, in relazione ad un'annualità si considerano le ultime tre valutazioni disponibili a ritroso in ordine cronologico nella stessa area/categoria fino all'anno 2015 incluso.

Qualora non ci fossero, nel periodo 2015-2022, valutazioni disponibili si attribuisce per ogni valutazione mancante il punteggio zero.

Le graduatorie uniche, per ciascuna area di inquadramento, per il personale dei ruoli della Giunta regionale e del Consiglio regionale vengono formulate da apposite commissioni nominate con determina dirigenziale e formate da componenti dei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale.

Criteri di precedenza

A parità di punteggio ha precedenza:

- il dipendente che abbia effettuato il minor numero di progressioni orizzontali nel periodo compreso tra l'1.1.2016 e il 31.12.2021.
- se ancora permane la situazione di parità il dipendente più anziano di età.

R.S.U. CATEGORIE – ENTE REGIONE PIEMONTE



Torino, 06/12/2023

DICHIARAZIONE A VERBALE

La RSU e le OO.SS. dell'Ente Regione Piemonte evidenziano come il lavoro a distanza, nelle declinazioni previste al Titolo VI del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 di lavoro agile e lavoro da remoto, sia da considerarsi a tutti gli effetti attività lavorativa e il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

CGIL
S. Bottaro

CISL
P. Galbiati

UIL
D. Brini

CSA
M. Tos

RSU
N. Franzese

(firmato in originale)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di proseguire anche per l'anno 2024 il percorso di valorizzazione professionale del personale delle aree del comparto attraverso il riconoscimento di progressioni economiche all'interno dell'area, sulla base delle risorse disponibili, nel rispetto delle disposizioni di legge e degli indirizzi ricevuti.