

CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA REGIONE PIEMONTE ANNO 2024

In data 20.12.2024 si sono riunite la delegazione trattante datoriale, costituita con DGR 28-99 del 2 agosto 2024 e con D.U.P. n. 170 dell'11 settembre 2024 e quella di parte sindacale, relative al personale del comparto, ed hanno sottoscritto il presente 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 svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- 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;
- l'art. 8 comma 1 del CCNL del 16 novembre 2022, “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 2023, è stato sottoscritto in data 22 dicembre 2023;
- le risorse decentrate 2024, 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. 23-456 del 02.12.2024 e D.U.P. n. 237 del 4.12.2024, (allegato 1- Risorse) 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 e, in data 4 dicembre 2024, è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Integrativo relativo all'anno 2024 per il personale del comparto;
- in data 17.12.2024 il Collegio dei Revisori ha rilasciato la certificazione con la quale è stata attestata la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio regionale;
- con D.G.R. n. 44-622 del 20.12.2024 e con D.U.P. n. 254 del 19.12.2024 il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato a sottoscrivere il Contratto Integrativo al trattamento accessorio del personale del comparto per l'anno 2024;

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le parti sottoscrivono il seguente contratto integrativo:

INDICE

TITOLO I Principi e disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione e durata

Art. 2 Principi e finalità

TITOLO II Istituti economici

Capo I Differenziali stipendiali

Art. 3 Procedimento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

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)

Capo III Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 8 Premi correlati alla performance

Art. 9 Correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato

Art. 10 Differenziazione del premio individuale

Art. 11 Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Integrativo si applica per l'anno 2024 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 CCNL 16.11.2022 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 Differenziali stipendiali

Art. 3 Procedimento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

1. In prosecuzione del percorso di valorizzazione professionale avviato nell'anno 2023, vengono attribuiti ulteriori differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, con decorrenza 01.01.2024, sulla base delle risorse stanziare nel fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1.1.2024 che:
 - a) 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;
 - b) dal 2/1/2022 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.
3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni (dall'1/1/2022) 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 2022-2024 abbiano subito condanne penali anche a seguito di patteggiamento.
4. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2024 viene definito in modo tale da garantire la selettività della procedura, e in ogni caso ad una percentuale massima del 50% degli aventi diritto.
5. La predisposizione delle graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, è demandata ad apposita commissione e avviene sulla base delle istanze presentate dai dipendenti presso il ruolo organico di appartenenza (Giunta – Consiglio) in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet della Giunta e del Consiglio per almeno 15 giorni.
6. Le graduatorie hanno vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Le graduatorie di cui al comma 6 vengono composte sulla base dei criteri di cui all'Allegato 3) (Criteri) al presente contratto integrativo della quale costituisce parte integrante e sostanziale.
8. Per l'anno 2024 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	NUMERO PROGRESSIONI
Operatori	2
Operatori Esperti	82
Istruttori	249
Funzionari e EQ	485

Capo II

Sistema indennitario

Art. 4

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

1. Al fine di compensare 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 turno (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. Per 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 € **4,00** 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, con l'eccezione dell'orario di ingresso dalle ore 7,30 alle ore 8.00 (se l'orario richiesto è dalle ore 8:10) in quanto non è considerato comunque orario di lavoro;
- 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).

Le indennità di cui alle lettere a) e b) non sono tra loro cumulabili.

5. Per 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 dal contatto con l'utenza, è prevista l'indennità di disagio giornaliera di € **4,50**, 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, dell'Orientamento e dei Servizi al Lavoro.
6. Per le seguenti attività è riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di € **8,00** nelle sole giornate di servizio effettivamente prestato dai 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, svolta presso la propria sede lavorativa, l'indennità è maggiorata di ulteriori € **7,00**;
 - 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 € **5,00**;
 - 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 di cui all'art. 5);
 - e) ad attività di Laboratorio Fitosanitario e di Laboratorio Agrochimico nonché ad attività di

conservatoria museale, in considerazione della natura delle mansioni svolte e dell'ambiente di lavoro che comportano l'impiego continuativo di specifici dispositivi di protezione (DPI), svolte presso la propria sede lavorativa;

f) coordinamento gonfalonieri nelle sole giornate di svolgimento di tale attività presso la propria sede lavorativa.

7. Per 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 delle scadenze mensili, secondo l'apposito calendario, relative alle attività sottoriportate viene riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di **€ 8,00**:

a) acquisizione, elaborazione, consolidamento dei dati inerenti le presenze/assenze,

b) attività afferenti alla gestione economica dei dati di variazione sugli stipendi mensili,

c) attività riguardanti l'inquadramento previdenziale, economico e fiscale.

7-bis. Ai referenti che concorrono con l'Ufficio Master RAP della Giunta regionale e del Consiglio regionale, al rispetto delle scadenze mensili, secondo l'apposito calendario, viene riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di **€ 8,00** per n. 4 giorni al mese anche in lavoro da remoto o lavoro agile.

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. La presente indennità è assorbita in quella di cui al comma seguente, laddove spettante.

8-bis. E' riconosciuta l'indennità di rischio e disagio giornaliera di **€ 15,00** al personale addetto alla guida degli automezzi per il trasporto dei componenti della Giunta regionale, dell'Ufficio di Presidenza e del Consiglio regionale per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, in considerazione del pericolo insito nell'attività di guida a cui è esposto il dipendente oltre che del disagio derivante dalle caratteristiche orarie del servizio che possono evolvere in modo imprevisto nel corso della giornata o settimana lavorativa, nonché nei fine settimana.

9. E' riconosciuta l'indennità di rischio giornaliera di **€ 8,00** 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) attività di scannerizzazione di archivi cartacei;

d) in via continuativa alla guida di automezzi (indennità non attribuibile al personale autista che percepisce l'indennità di cui al comma 8-bis).

10. E' riconosciuta l'indennità implicante il maneggio valori in misura giornaliera di **€ 3,00** 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 svolti presso la propria sede lavorativa:
 - 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 svolti presso la propria sede lavorativa;
 - c) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, svolti presso la propria sede lavorativa, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 500,00;
 - 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 € 1.500,00 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) per incarichi implicanti specifiche responsabilità del personale specializzato e professionalmente formato impiegato nelle attività di supporto e assistenza al funzionamento delle sedute d'Aula del Consiglio regionale caratterizzate da elevata complessità e svolte presso la propria sede lavorativa, è riconosciuta un'indennità annua lorda:
- di € 1.500,00 per assistenza e supporto strettamente correlato e continuativo;
 - di € 1.000,00 per assistenza e supporto diretto anche se non continuativo;
 - di € 500,00 per assistenza e supporto indiretto e occasionale;
- g) 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 per lo svolgimento delle seguenti attività:
1. accertamento di illeciti amministrativi con effetti sanzionatori, monitoraggio di programmi europei o nazionali, svolte anche in lavoro da remoto o lavoro agile (€ 800,00);
 2. controlli di 1° livello sui progetti finanziati dai Fondi Europei o nazionali e, nell'ambito delle funzioni di audit, controlli di 2° livello, svolti anche in lavoro da remoto o lavoro agile (€ 1.000,00); i programmi di cui al presente punto non necessitano di sopralluogo;
 3. redazione di verbali in seguito a sopralluoghi, ivi compresi i controlli di cui al punto 2 svolti esclusivamente *in loco* (€ 1.200,00);
 4. redazione di verbali a seguito di sopralluoghi e trasmissione, ove necessario, all'autorità giudiziaria (€ 1.600,00);
 5. di agente e/o ufficiale di polizia giudiziaria (€ 2.000,00);
- h) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al personale impiegato a supporto dell'attività defensionale svolta dagli avvocati del Settore "Avvocatura":
- € 1.000,00 annui per il personale dell'area degli Operatori esperti,
 - € 1.200,00 annui per il personale dell'area degli Istruttori,
 - € 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.

- i) 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. L'indennità viene riconosciuta al

sostituto, formalmente individuato, nel caso di assenza lunga del referente di cui al periodo precedente, fermo restando il requisito di cui al comma 4 successivo;

l) incarichi implicanti specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti di referente SIRE ICT, referente Sigr, e SIRE Asset di Direzione o derivanti da funzioni in materia di transizione al digitale di cui all'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale svolti anche in lavoro da remoto o lavoro agile, formalmente individuati, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 1.500,00. L'indennità viene riconosciuta al sostituto, formalmente individuato, nel caso di assenza lunga del referente di cui al periodo precedente, fermo restando il requisito di cui al comma 4 successivo;

m) incarichi implicanti specifiche responsabilità per attività che richiedono costante programmazione, 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 amministrative a supporto del RUP, per la predisposizione dei documenti amministrativi, l'utilizzo delle piattaforme e dei supporti informatici, la cura delle verifiche di legge, la gestione contabile necessaria al buon andamento degli affidamenti di lavori, servizi e forniture sottosoglia, per i quali non è previsto l'incentivo ai sensi della normativa in materia di appalti, per affidamenti complessivamente non inferiori a € 200.000,00;

2. € 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 smi, e di incarico di direttore lavori/esecuzione o coordinatore per la sicurezza nell'esecuzione di attività per le quali non è previsto l'incentivo ai sensi della normativa in materia di appalti;

3. € 3.000,00 annui per il personale dell' area degli Istruttori e € 3.500,00 annui per il personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, qualora vengano svolte, attività di coordinamento e gestione dei servizi di security, safety e controllo accessi, in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e a supporto del Responsabile di Palazzo, nonché qualora venga delegato il ruolo di Responsabile di Palazzo, Responsabile tecnico della sicurezza o Responsabile Facility Management in caso di assenza o impossibilità operativa del Dirigente responsabile:

n) incarichi implicanti specifiche responsabilità per attività di conduzione automezzi per il trasporto dei componenti della Giunta regionale, dell'Ufficio di Presidenza e del Consiglio regionale, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 3.000,00;

o) incarichi implicanti specifiche responsabilità per attività di conduzione automezzi per lo svolgimento di servizi di trasporto e consegna per esigenze organizzative presso le sedi istituzionali del Consiglio regionale, per i quali è riconosciuta un'indennità annua di € 2.500,00.

4. Le indennità di specifica responsabilità sono riconosciute al personale, formalmente individuato e incaricato, che abbia lavorato per almeno 100 giorni secondo le caratteristiche di ciascuna indennità, proporzionati in caso di part-time verticale. Le indennità sono parametrizzate alla percentuale di part-time e sono erogate l'anno successivo a consuntivo, fatta eccezione per le indennità di cui alle lettere n) e o) e quelle di cui alle lettere e) ed f) che possono essere retribuite trimestralmente.

Capo III
Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 8
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.
4. Le risorse da destinare ai premi correlati al progetto di performance organizzativa "Progetto per il conseguimento dell'obiettivo finalizzato alla qualità ed efficienza della gestione del servizio svolto dal personale adibito alla guida di automezzi - anno 2024", (Allegato n. 4 al presente contratto) rientrano tra quelle rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022, per la performance organizzativa.

Art. 9
Correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato

1. Ferma restando l'attribuzione dei compensi professionali per l'anno 2024 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. 10
Differenziazione del premio individuale

1. Le parti convengono di confermare, per il 2024, l'applicazione dell'istituto di differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 2019-2021, introdotto nel contratto integrativo del 2019, con i medesimi importi teorici individuali, attribuendolo al 15% del personale non titolare di incarichi di EQ, che abbia conseguito le valutazioni più elevate (almeno punti 100 – 100 – 46 o equivalenti in relazione al sistema di valutazione).

Art. 11
Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le parti concordano di distribuire il "premio di produttività per l'anno 2024" 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

2024, precedentemente in servizio con rapporto a tempo determinato e in assenza di soluzione di continuità, la produttività viene corrisposta per l'intero anno.

Letto, confermato e sottoscritto

Torino, 20.12.2024

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

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

Paolo FRASCISCO Firmato

La Dirigente del Settore Gestione giuridica ed economica del personale

Francesca RICCIARELLI Firmato

Il Dirigente del Settore Organizzazione

Andrea DE LEO Firmato

Il Dirigente del Settore Sviluppo e Capitale umano

Marco BRANDOLINI Firmato

DELEGAZIONE SINDACALE

RSU Firmato

CGIL Firmato

CISL Firmato

UIL Firmato

CSA Firmato

Allegato 1)		
FONDO RISORSE DECENTRATE 2024		
<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	€ 709.837,00	
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.	€ 3.027.530,00	
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	€ 1.869.126,00	
incarichi di elevata qualificazione (già P.O. e A.P.)	€ 18.336.228,00	
TOTALE RISORSE STABILI	€ 18.843.282,00	

FONDO RISORSE DECENTRATE 2024		
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>		
Art. 67 comma 3 lett.d): R.I.A. in corso d'anno	€ 15.448,00	
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>	€ 13.880.820,00	
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>		
Somme non utilizzate anno 2023	€ 562.846,00	
Art. 79 comma 2 lett. d): economie fondo ore straordinarie anno 2023	€ 65.117,00	
Art. 79 comma 3 (0,22% monte salari 2018)	€ 106.457,00	
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.LGS. 50/2016)	€ 433.600,00	
Compensi professionali legali per sentenze favorevoli (art. 9 L.114/2014)	€ 374.000,00	
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997)	€ 24.230,00	
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€ 1.566.250,00	
<i>TOTALE RISORSE VARIABILI</i>	€ 15.447.070,00	
TOTALE risorse	€ 34.290.352,00	

IMPIEGHI 2024	TOTALE IMPIEGHI 2024
TOTALE RISORSE	34.290.352,00
<i>Fondo progressioni economiche</i>	12.700.000,00
<i>Indennità ex VIII Q.F.</i>	20.000,00
<i>Ind.comparto (quota b)</i>	2.000.000,00
<i>Produttività</i>	16.878.522,00
<i>Art. 7 specifiche responsabilità (gonfalone, aula, vigilanza, squadre sicurezza, ecc.)</i>	1.020.000,00
<i>Art. 4 e 5 turno e reperibilità</i>	320.000,00
<i>Art. 6 rischio, disagio</i>	520.000,00
<i>Sentenze favorevoli</i>	374.000,00
<i>Incentivi funzioni tecniche (d.lgs. 50/16)</i>	433.600,00
<i>Sponsorizzazioni</i>	24.230,00
TOTALE	34.290.352,00

Criteri delle progressioni economiche 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 a ritroso (non oltre l'anno 2016), qualora non siano presenti alcuna o tutte e tre le 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 nella medesima area/categoria, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale.	40	Si attribuisce il seguente punteggio: - 1,2 punti per ogni anno di permanenza nella area/categoria 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 2021-2022-2023 abbiano subito condanne penali anche a seguito di patteggiamento.

Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

L'esperienza professionale maturata nella medesima 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, 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 area/categoria di appartenenza.

Valutazione

Il criterio della valutazione è riferito alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite (2023-2022-2021).

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, si considerano le ultime tre valutazioni disponibili a ritroso in ordine cronologico nella stessa area/categoria fino all'anno 2016 incluso.

Qualora non ci fossero, nel periodo 2016-2023, 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 apposita commissione nominata con determina dirigenziale e formata da componenti dei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale.

Criteri di precedenza

A parità di punteggio ha precedenza nell'ordine:

- 1) il dipendente che abbia effettuato il minor numero di progressioni orizzontali nel periodo compreso tra l'1.1.2016 e il 31.12.2023;
- 2) il dipendente più anziano di età.

Progetto per il conseguimento dell'obiettivo finalizzato alla qualità ed efficienza della gestione del servizio svolto dal personale adibito alla guida di automezzi – Anno 2024

Premesse

Il presente progetto si inserisce nel contesto di una complessiva ridefinizione del trattamento accessorio riconosciuto al personale autista, in conformità a quanto previsto dal contratto integrativo per il personale del comparto della Regione Piemonte 2023 che così recita:

“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. 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”.*

La rilevazione della qualità e dell’efficienza nella gestione del servizio, obiettivo del presente progetto, è riconducibile, conformemente a quanto previsto dalle Linee guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica alla performance organizzativa nel suo complesso.

Le risorse collegate alla realizzazione del presente progetto rientrano tra quelle rese disponibili, ai sensi dell’articolo 80 del CCNL del 16 novembre 2022, per la performance organizzativa.

Il presente progetto annovera le condizioni essenziali che deve avere un progetto obiettivo:

- indicazione dei servizi, dei processi interessati e delle risorse disponibili, durata, risorse umane interessate;
- correttezza e misurabilità degli indicatori e credibilità dei target e dei risultati, oltre che grado di soddisfazione dell’utenza.

Nell’ambito della valutazione della rilevazione della qualità e dell’efficienza nella gestione del servizio vengono seguite le medesime regole generali previste dal sistema di valutazione, laddove compatibili.

Finalità e caratteristiche del progetto

1) Obiettivi perseguiti

Il presente progetto speciale è finalizzato a garantire la qualità e l’efficienza del servizio di trasporto con autista a favore dei componenti della Giunta Regionale e dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, che ne abbiano diritto.

Il progetto ha durata annuale e può essere rinnovato.

Il servizio, in quanto volto a garantire la mobilità sul territorio dei destinatari, si rivela strettamente strumentale al perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente e si caratterizza, per sua natura, per una flessibilità non comune nella gestione degli orari di lavoro.

Più nel dettaglio è necessario garantire:

- l'effettuazione dei servizi anche se richiesti con preavviso minimo;
- un'ampia copertura oraria (talora anche in periodo serale o notturno), non compatibile con l'orario ordinariamente applicato ai dipendenti regionali;
- un'ampia flessibilità operativa, tale da consentire di gestire anche le esigenze sopravvenute in corso di servizio, in termini di modifiche di percorso o di trasferta.

Il quadro delineato si inserisce in un contesto nel quale, essendo l'attività svolta a favore dei componenti degli organi politici, assumono centralità ulteriori elementi peculiari ed in particolare:

- la necessità che il personale con mansioni di autista svolga la propria attività con un grado significativamente elevato di diligenza professionale, stante la funzione di rappresentanza esterna dell'Ente che essi assumono;
- l'imprescindibile esigenza che il servizio, implicando un rapporto diretto con l'utenza, venga prestato mantenendo comportamenti altamente professionali, garantendo un adeguato livello di riservatezza.

Il presente progetto è comprensivo – anche dal punto di vista economico - delle ore di straordinario – per un massimo di 48 ore mensili – e dei periodi di attesa che precedono la ripresa/inizio dell'attività di guida nonché dei tempi di recupero psico-fisico, soste forzate e delle eventuali ore effettuate nelle giornate festive.

Nell'organizzazione della prestazione del servizio sono, comunque, rispettate le disposizioni di cui al D.lgs. 66/2003, anche rispetto ai periodi di riposo giornalieri.

Non sono dovuti ulteriori emolumenti per lo svolgimento delle attività del presente progetto fatta eccezione per le indennità condizioni di lavoro e le specifiche responsabilità.

Allo scopo di perseguire tali finalità, si prevede l'organizzazione di un pool di dipendenti con mansioni di autista, ai cui aderenti è richiesto il raggiungimento di specifici obiettivi in termini di flessibilità operativa e di qualità del servizio reso.

Il numero dei dipendenti coinvolti dal progetto, allo stato attuale, è stimabile in 27 unità.

L'adesione al progetto, su base annuale, avviene volontariamente e può essere rinnovata.

2) Indicatori di misurazione

Gli indicatori di misurazione devono essere quantificabili, sintetici e tali da permettere di misurare l'andamento dell'obiettivo e consentire la comparazione tra il traguardo da raggiungere e il risultato ottenuto.

Gli indicatori del presente progetto sono così individuati:

1. Capacità di garantire un adeguato livello di flessibilità coerente con le esigenze del servizio
2. Distanze percorse alla guida nell'espletamento del servizio
3. Qualità della prestazione personale

3) Monitoraggio dell'obiettivo di progetto

Nel mese di aprile di ogni anno il dirigente del Settore competente deve provvedere alle necessarie verifiche delle attività svolte dai dipendenti adibiti alla guida di automezzi e volte al monitoraggio dell'obiettivo di progetto, al fine di fornire ai dipendenti un feedback sull'andamento del progetto assegnato. In tale occasione, qualora lo ritenga opportuno, dichiarando il raggiungimento dei vari step dello "Stato di Avanzamento della Performance di progetto" (SAPP), può autorizzare il competente Settore regionale all'erogazione di una quota parte del trattamento economico accessorio che verrà scaglionata nei mesi successivi.

Tale monitoraggio dovrà essere espletato anche nel mese di settembre provvedendo ad una seconda fase di verifica finalizzata ad un ulteriore eventuale sblocco in modo da procedere all'erogazione delle quote rimanenti anche nei primi mesi dell'anno successivo.

Nel caso in cui al momento della seconda autorizzazione (mese di settembre) il dipendente non avesse maturato una presenza in servizio pari a 150 giorni, verrà inibita l'erogazione dei successivi step mensili.

4) Misurazione e valutazione degli indicatori del progetto

Ai fini della valutazione del progetto, ogni autista sarà valutato sulla base degli indicatori precedentemente individuati, con riferimento alle pesature come di seguito dettagliate.

1. Capacità di garantire un adeguato livello di flessibilità coerente con le esigenze del servizio

Il livello di flessibilità si misura, sul piano qualitativo, tenendo conto dei seguenti elementi:

- disponibilità ad offrire proficuamente le prestazioni lavorative in un contesto caratterizzato da esigenze soggette ad elevata variabilità;
- disponibilità ad operare in contesti emergenziali e con scarso preavviso assicurando la completa erogazione del servizio all'utenza;
- capacità di assicurare un apporto coerente con esigenze di servizio che insistono su uno spettro orario ampio e non riconducibile ad ordinarietà.

L'attribuzione dei punti avviene nel rispetto della seguente tabella:

Giudizio	Punteggio
Ottimo	25
Distinto	20
Buono	15
Discreto	10
Sufficiente	5

2. Tabella relativa alle distanze percorse alla guida nell'espletamento del servizio

Km	Punteggio
Oltre 20 mila	8
Tra 17 e 20 mila	6
Tra 15 e 17 mila	4
Fino a 15 mila	2

3. Tabella qualità della prestazione personale

Prestazione	Punteggio
Ottima	15
Buona	12
Discreta	9
Sufficiente	6
Insufficiente	0

Per qualità della prestazione personale si deve intendere il livello di qualità raggiunto, attraverso specifiche skill come sotto riportate.

AREA REALIZZATIVA

- Pianifica in dettaglio le attività da svolgere
- Collabora a segnalare priorità e i tempi di svolgimento delle attività in base alle scadenze e/o alle richieste, interagendo attivamente con gli uffici di coordinamento in riferimento allo svolgimento di servizi e missioni
- Custodisce e conserva con scrupolo l'auto assegnata, anche rispetto alla rilevazione delle necessità di manutenzione

AREA RELAZIONALE

- Si relaziona in modo educato e collaborativo con colleghi e persone esterne, calibrando la comunicazione a seconda del destinatario coinvolto
- Regge lo stress e l'impatto emotivo

- Garantisce sempre un atteggiamento formale adeguato all'istituzione anche nella cura della persona

La valutazione relativa a ciascuna competenza sarà effettuata utilizzando la scala parametrica riportata nella scheda di valutazione allegata al presente progetto.

5) Trattamento economico

Al personale assegnato al pool di autisti, aderente al presente progetto, è corrisposto un compenso correlato al raggiungimento dell'obiettivo di progetto sulla base dei punteggi ottenuti rispetto ai tre indicatori succitati, in modo da tenere in considerazione sia gli aspetti quantitativi che qualitativi del progetto.

Il rapporto tra il punteggio ottenuto nei tre indicatori e la percentuale di raggiungimento degli stessi, rispetto alla retribuzione di risultato è il seguente:

Punteggio	% spettante	Importo in Euro
Da 44 a 48	100%	11.500,00
Da 38 a 43	90%	10.350,00
Da 33 a 37	80%	9.200,00
Da 25 a 32	60%	6.900,00
Da 19 a 24	40%	4.600,00
Da 12 a 18	25%	3.750,00
inferiore a 12	0	0

Il compenso sarà erogato, previo monitoraggio e sblocco dello stato di avanzamento della performance di progetto, mensilmente nei mesi di maggio, giugno, agosto, settembre, novembre e dicembre per una parte delle risorse e nei mesi da gennaio a giugno dell'anno successivo a congruaggio.

In occasione del suddetto sblocco, il responsabile della struttura competente nella gestione del servizio, valutata la rispondenza delle prestazioni rese dagli addetti, autorizza il responsabile della gestione economica del personale all'erogazione del compenso, con la cadenza sopra descritta.

Il progetto prevede una durata annuale.

Qualora il dipendente presti servizio per un periodo inferiore all'anno, il compenso spettante in ragione della valutazione ottenuta sarà riproporzionato alla durata effettiva del periodo.

Nell'effettuare la valutazione, le soglie chilometriche relative al criterio di valutazione n. 2 dovranno a loro volta essere riproporzionate alla durata del periodo.

Il periodo di servizio minimo per essere valutati corrisponde a 30 giorni.

La sospensione della patente di guida è considerato motivo di sospensione della partecipazione al presente progetto.