

CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA REGIONE PIEMONTE ANNO 2025

In data 30.12.2025 si sono riunite la delegazione trattante datoriale, costituita con D.G.R. 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 è stato 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 2024, è stato sottoscritto in data 20 dicembre 2024;
- le risorse decentrate 2025, 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. 18-1844 del 17 novembre 2025 e D.U.P. n. 293 del 19 novembre 2025, (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 9 dicembre 2025, è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Integrativo relativo all'anno 2025 per il personale del comparto;
- in data 15.12.2024 il Collegio dei Revisori ha rilasciato la certificazione con la quale è stata attestata la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio regionale ed in data 27.12.2025 lo stesso ha rilasciato parere favorevole sull'ipotesi di contratto integrativo per il personale del comparto anno 2025;
- con D.G.R. n. 29-2127 del 29.12.2025 e con D.U.P. n. 332 del 30.12.2025 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 2025;

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le parti sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto integrativo:

Indice generale

TITOLO I PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Campo di applicazione e durata.....	3
Art. 2 Principi e finalità.....	3
TITOLO II ISTITUTI ECONOMICI.....	4
Capo I Differenziali stipendiali.....	4
Art. 3 Procedimento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.....	4
Capo II Sistema indennitario.....	5
Art. 4 Indennità per turnazione (art. 30 CCNL 2019-2021).....	5
Art. 5 Indennità per la reperibilità (art. 24 CCNL 2016-2018).....	5
Art. 6 Indennità per condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2016-2018 e art. 84 bis CCNL 2019-2021).....	5
Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021).....	8
Capo III Valorizzazione del merito e della produttività.....	12
Art. 8 Premi correlati alla performance.....	12
Art. 9 Correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato.....	12
Art. 10 Retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.....	12
Art. 11 Differenziazione del premio individuale.....	12
Art. 12 Personale con contratto di lavoro a tempo determinato.....	13
Art. 13 Welfare.....	13

TITOLO I

PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Integrativo si applica per l'anno 2025 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 01.01.2025, sulla base delle risorse stanziare nel Fondo risorse decentrate anno 2025.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso la Regione Piemonte, in servizio effettivo alla data del 1.1.2025 che, a tale data, abbiano maturato 2 anni nell'Area (ex 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 nella medesima o corrispondente area presso altre amministrazioni di comparti diversi.
Ai fini della redazione delle graduatorie relative a ogni singola area, si terrà conto delle annualità trascorse dall'attribuzione di un differenziale stipendiale o progressione nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente e in coerenza con le risorse destinate all'istituto nell'ambito del Fondo risorse decentrate anno 2025.
3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni (dall'1/1/2023) 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 periodo 2023-2025 abbiano subito condanne penali anche a seguito di patteggiamento.
4. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2025 viene definito in modo tale da garantire la selettività della procedura, e in ogni caso l'Amministrazione applicherà la percentuale massima 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 o Consiglio) in esito ad appositi avvisi emanati dall'ente e pubblicati, rispettivamente, 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 del differenziale stipendiale.
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 2025 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	NUMERO PROGRESSIONI
Operatori	0
Operatori Esperti	98
Istruttori	288
Funzionari e EQ	560

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. E' prevista un'indennità di disagio giornaliera di **€ 4,00** 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, su richiesta del Dirigente ed in relazione ad oggettive e motivate esigenze di servizio, connesse alla natura dell'attività assegnata e per una migliore organizzazione del lavoro. La rinuncia alla flessibilità oraria può seguire le seguenti modalità:
 - a) accettando di fissare l'inizio del servizio in un orario stabilito, da individuare tra le ore 8:10 e le ore 9:50 prevedendo, per l'erogazione dell'indennità, una tolleranza di 10 minuti prima o dopo l'orario stabilito, 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) accettando di fissare un orario pomeridiano di fine servizio che permetta di garantire la continuità del servizio di segreteria di direzione, in ogni caso dopo le ore 17:30 e dopo le ore 15:30 nella giornata breve.

E' possibile procedere al pagamento di una sola delle indennità di cui alle lettere a) e b) in quanto non cumulabili tra loro.

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, disagio o comunque altre criticità derivanti dal rapporto diretto 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) Sportelli regionali presso le Province del Piemonte e la Città Metropolitana di Torino;
- d) Difensore Civico;
- e) Vidimazione registri della Formazione Professionale, dell'Orientamento e dei Servizi al Lavoro, nelle giornate di effettivo svolgimento di tale attività;
- f) Sportelli regionali forestali.

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 della Giunta e del Consiglio regionale (uscieri e custodi);
 - a1) 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;
 - b1) per l'attività di **coordinamento** dei centralinisti l'indennità è maggiorata di ulteriori **€ 5,00**. L'indennità è corrisposta nelle sole giornate di effettivo svolgimento dell'attività;
- c) alla turnazione periodica a copertura del servizio di help desk di secondo livello del numero verde regionale 800333444 nelle sole giornate di effettivo svolgimento dell'attività;

le indennità di cui alle lett. b), b1) e c) vengono corrisposte anche nelle giornate di lavoro agile e di lavoro da remoto;

- d) al magazzino, in considerazione dell'impegno fisico richiesto e per le peculiarità delle mansioni svolte presso la propria sede lavorativa;
- e) 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);
- f) 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 comportino l'impiego continuativo di specifici dispositivi di protezione (DPI), svolte presso la propria sede lavorativa;

g) **coordinamento** gonfalonieri nelle sole giornate di svolgimento di tale attività presso la propria sede lavorativa, anche in lavoro da remoto o lavoro agile.

7. Viene riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di **€ 8,00** ai dipendenti che svolgano, anche in lavoro da remoto o lavoro agile, presso l'Ufficio Master RAP della Giunta regionale e del Consiglio regionale, una delle attività di seguito indicate, che prevedano il rispetto delle scadenze mensili, secondo apposito calendario:

a) acquisizione, elaborazione e 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. Viene riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di **€ 8,00** per n. 4 giorni al mese, ai referenti che concorrono, anche in lavoro da remoto o lavoro agile, con l'Ufficio Master RAP della Giunta regionale e del Consiglio regionale, al rispetto delle scadenze mensili di cui al comma 7, secondo l'apposito calendario.

8. E' riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di **€ 5,00** ai dipendenti che, anche nelle giornate di lavoro agile e di lavoro da remoto, con cadenza mensile, svolgono attività connesse alla gestione del personale forestale ed alla predisposizione dei relativi atti di liquidazione;

9. 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.

9-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.

10. Ai dipendenti di Giunta e Consiglio regionale, designati quali componenti della Commissione elettorale in occasione delle elezioni RSU tenutesi il 14, 15 e 16 aprile 2025, è riconosciuta un'indennità di disagio giornaliera di **€ 12,00** per un numero massimo di 20 giorni in ragione del particolare impegno richiesto dall'attività. Ai dipendenti di Giunta e Consiglio regionale designati quali scrutatori di seggio delle elezioni suindicate è riconosciuta un'indennità di disagio giornaliera di **€ 12,00** per un numero massimo di 5 giorni. Al Presidente della Commissione elettorale e ai Presidenti di seggio è riconosciuta un'indennità di disagio giornaliera di **€ 15,00** per rispettivamente un numero massimo di 20 e 5 giorni. L'indennità viene erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

11. E' riconosciuta l'indennità di rischio giornaliera di **€ 8,00** al personale addetto:

a) al Centro stampa e all'Ufficio Posta della Giunta regionale e del Consiglio regionale in considerazione dell'attività con macchinari che possano creare condizioni ambientali sfavorevoli, del lavoro in piedi e della movimentazione di 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 e 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 al personale autista che percepisce l'indennità di cui al comma 9-bis).
12. 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.
13. Le indennità di cui al presente articolo possono essere attribuite ai dipendenti in ragione dell'attività svolta per un numero di giorni superiori a **10** nell'anno di riferimento.

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,svolti presso la propria sede lavorativa, 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 **€ 1.600,00** annui;
- b) incarichi implicanti compiti di responsabilità affidati agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, svolti presso la propria sede lavorativa, 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, 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, compito di rilievo istituzionale e che attiene all'immagine dell'Ente, svolti presso la propria sede lavorativa, per i quali è riconosciuta un'indennità annua pari a **€ 1.500,00** per il ruolo del Consiglio regionale e pari a **€ 3.000,00** per il ruolo della Giunta regionale. In caso di necessità, il massimale delle ore straordinarie a pagamento previste dal contratto può essere aumentato di ulteriori 30 ore. Per tale personale verrà istituito apposito progetto;
- f) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al 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, per i quali è riconosciuta un'indennità annua lorda di:
- **€ 1.500,00** per assistenza e supporto strettamente correlato e continuativo;
 - **€ 1.000,00** per assistenza e supporto diretto anche se non continuativo;
 - **€ 500,00** per assistenza e supporto indiretto e occasionale;
- g) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate a personale specializzato, professionalmente formato e impiegato in funzioni ispettive e/o di vigilanza per le quali è riconosciuta un'indennità annua di:
1. **€ 800,00** per le attività di accertamento di illeciti amministrativi con effetti sanzionatori, monitoraggio di programmi europei o nazionali, svolte anche in lavoro da remoto o lavoro agile;
 2. **€ 1.000,00** per le attività di controlli di 1° e 2° livello rispettivamente sui progetti finanziati dai Fondi Europei o nazionali e nell'ambito delle funzioni di audit, svolte anche in lavoro da remoto o lavoro agile. Le attività di cui al presente punto non necessitano di sopralluogo;
 3. **€ 1.200,00** per le attività di redazione di verbali a seguito di sopralluoghi, ivi compresi i controlli di cui al punto 2, svolte anche in lavoro da remoto o lavoro agile. L'indennità viene erogata solo se vengono eseguiti almeno n. 5 **sopralluoghi** annui;
 4. **€ 1.600,00** per le attività di redazione di verbali a seguito di sopralluoghi e trasmissione, ove necessario, all'autorità giudiziaria svolte anche in lavoro da remoto o lavoro agile. L'indennità viene erogata solo se vengono eseguiti almeno n. 5 **sopralluoghi** annui;
 5. **€ 2.000,00** per le attività di agente e/o ufficiale di polizia giudiziaria svolte esclusivamente in loco;
- h) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al personale impiegato a supporto dell'attività defensionale svolta dagli avvocati del Settore "Avvocatura", anche in lavoro da remoto o lavoro agile:

- € 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.
- i) incarichi implicanti specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione della normativa, e conseguenti adempimenti, in **materia di privacy, trasparenza e anticorruzione** 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, fermo restando il requisito di cui al comma 4 successivo. Le indennità di referente privacy e di referente trasparenza e anticorruzione non sono tra loro cumulabili;
- 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, fermo restando il requisito di cui al comma 4 successivo;
- m) incarichi implicanti specifiche responsabilità per attività che richiedano 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 s.m.i., 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**;

p) incarichi implicanti specifiche responsabilità per partecipazione a gruppi interdirezionali appositamente costituiti per attività di rendicontazione relativa ai progetti di competenza di Regione Piemonte afferenti alle Misure del PNRR, per i quali è riconosciuta una indennità annua di € 1.500,00.

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 parametrize 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. Saranno opportunamente valutate situazioni residuali in cui il mancato raggiungimento del requisito dei 100 giorni lavorativi sia connesso a periodi di assenza di congedo per maternità o paternità obbligatoria e per maternità anticipata.

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", (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 2025 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

Retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Si conferma quanto previsto nel disciplinare degli incarichi di elevata qualificazione di cui al comma 1, art. 10 (Retribuzione di risultato annua teorica) approvato con D.G.R. n. 16-1511 del 25.08.2025 e con D.U.P. n. 301 del 26.11.2025. La tipologia di incarico più bassa prevede un aumento della retribuzione di posizione annua da € 8.500,00 a € 10.000,00 con adeguamento della stessa dal 1° settembre 2025 per il ruolo organico della Giunta regionale e dal 1° dicembre 2025 per il ruolo organico del Consiglio regionale.

Art. 11

Differenziazione del premio individuale

1. Le parti convengono di confermare, per il 2025, 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. 12

Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le parti concordano di distribuire il “premio di produttività per l'anno 2025” 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 2025, 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

1. Le parti si impegnano ad avviare le relazioni sindacali previste in materia entro il mese di febbraio 2026 per valutare e predisporre per lo stesso anno una disciplina ai fini dell'applicazione di un “Welfare integrativo” con riferimento alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti regionali secondo quanto previsto dal CCNL vigente.

Il presente testo è trasmesso al Collegio dei Revisori per l'espressione del parere di competenza ed è subordinato alla conferma, da parte del medesimo Collegio, degli importi costituenti il Fondo risorse decentrate, come in premessa richiamato.

Letto, confermato e sottoscritto

Torino, 30.12.2025

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

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

Paolo FRASCISCO Firmato

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

Michele PANTE' Firmato

Il Dirigente del Settore Organizzazione e Risorse umane e, ad interim, del Settore Trattamento economico e previdenziale del personale

Andrea DE LEO Firmato

Il Dirigente del Settore Sviluppo e Capitale umano

Marco BRANDOLINI Firmato

La Dirigente del Settore Ordinamento del personale, controlli interni e privacy

Tiziana ZANIOLO Firmato

La Dirigente del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione

Carla MELIS Firmato

DELEGAZIONE SINDACALE

RSU Firmato

CGIL Firmato

CISL Firmato

UIL Firmato

CSA Firmato

Allegato 1)	
FONDO RISORSE DECENTRATE 2025	
<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	€ 755.134,00
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.	€ 2.973.224,00
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	€ 18.834.273,00

FONDO RISORSE DECENTRATE 2025	
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>	
Art. 67 comma 3 lett.d) CCNL 2016-2018: ratei R.I.A. personale cessato anno precedente	€ 18.766,00
Art. 79 comma 2, lett. b) CCNL 2019-2021: Integrazione 1,2% monte salari 1997	€ 665.372,00
Art. 79 comma 2 lett.c) CCNL 2019-2021: conseguenti alle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente	€ 13.200.000,00
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	€ 13.884.138,00
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>	
Somme non utilizzate anno 2024	€ 720.764,00
Art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 2019-2021: economie fondo ore straordinarie anno 2024	€ 60.084,00
Art. 79 comma 3 ccnl 2019-2021 (0,22% monte salari 2018)	€ 106.457,00
Art. 67 c.3 lett. c) CCNL 2016- 2018 incremento per assunzioni TD finanziamento diretto PNRR	€ 73.482,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.LGS. 50/2016)	€ 160.611,00
Compensi professionali legali per sentenze favorevoli (art. 9 L.114/2014)	€ 474.900,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997)	€ 24.230,00
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€ 1.620.528,00
<i>TOTALE RISORSE VARIABILI</i>	€ 15.504.666,00
TOTALE risorse	€ 34.338.939,00

Allegato 2

IMPIEGHI 2025	TOTALE IMPIEGHI 2025
Totale RISORSE	34.338.939,00
<i>fondo progressioni economiche</i>	12.000.000,00
<i>nuove progressioni</i>	1.175.700,00
<i>ass. ad personam progr. Verticali art.15 c.3 CCNL 19-21</i>	36.000,00
<i>indennità ex VIII Q.F.</i>	20.000,00
<i>ind.comparto (quota b)</i>	1.700.000,00
<i>produttività</i>	16.684.016,00
<i>Art. 7 specifiche responsabilità (gonfalone, aula,vigilanza,squadre sicurezza ecc.)</i>	1.100.000,00
<i>Art. 4 e 5 turno e reperibilità</i>	320.000,00
<i>Art. 6 rischio, disagio</i>	570.000,00
<i>sentenze favorevoli</i>	474.900,00
<i>PNRR</i>	73.482,00
<i>incentivi funzioni tecniche (d.lgs. 50/16)</i>	160.611,00
<i>sponsorizzazioni</i>	24.230,00
TOTALE	34.338.939,00

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
1] VALUTAZIONE: MEDIA delle ultime due valutazioni annuali conseguite o comunque delle ultime due valutazioni disponibili a ritroso (non oltre l'anno 2017), qualora non siano presenti alcuna o tutte e due le annualità	60
2] ESPERIENZA PROFESSIONALE: esperienza professionale maturata nella medesima area/categoria, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale.	40

1. Criteri di ammissione ed esclusione

Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso la Regione Piemonte, in servizio effettivo alla data del 1.1.2025 che, a tale data, abbiano maturato 2 anni nell'Area (ex 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 nella medesima o corrispondente area presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Ai fini della redazione delle graduatorie relative a ogni singola area, si terrà conto delle annualità trascorse dall'attribuzione di un differenziale stipendiale o progressione o dalla data di ingresso nell'area per coloro che non hanno avuto progressioni, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente e in coerenza con le risorse destinate all'istituto nell'ambito del Fondo risorse decentrate anno 2025.

Nel caso in cui un dipendente sia deceduto successivamente all'1.1.2025 e prima del termine di presentazione della domanda previsto dall'Avviso, lo stesso dipendente sarà inserito d'ufficio nella graduatoria selettiva senza la presentazione della domanda e così anche per coloro che sono impossibilitati a presentare domanda a causa di prolungate assenze per malattia.

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 2022-2023-2024 abbiano subito condanne penali anche a seguito di patteggiamento.

Partecipano alla procedura i dipendenti la cui aspettativa è considerata per legge quale servizio effettivo.

2. Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Sono utili, ai fini del computo del requisito dell'anzianità di servizio, i periodi di servizio con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, maturati presso la Regione Piemonte o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali o di altro comparto, purché prestati nella medesima o equivalente area/categoria giuridica.

Non sono utili, ai fini del computo del requisito dell'anzianità di servizio, i periodi:

- a) di lavoro flessibile (contratti di somministrazione etc.), diversi dal contratto a tempo determinato;
- b) di prestazione libero professionale, collaborazione coordinata e continuativa e comunque altri contratti di lavoro autonomo;
- c) nei quali il personale sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari che non maturano anzianità;
- d) ogni altra assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto.

L'esperienza professionale maturata come sopra descritta è valutata secondo i seguenti criteri, in alternativa:

- 1 punto per ogni mese dall'ultima progressione economica (o differenziale) nell'area calcolati fino al 31.12.2022;
- 1 punto per ogni mese di anzianità nell'area calcolati fino al 31.12.2022, per chi non ha mai fatto progressioni economiche nell'area.

Le frazioni di mese sono considerate mese intero solo se pari o superiori a 15 giorni.

3. Valutazione

Il criterio della valutazione è riferito alla media delle ultime due valutazioni annuali conseguite nell'Area (2024-2023) calcolata sommando i valori delle due annualità e dividendoli per due.

Le valutazioni riferite a frazioni di anno relative al servizio svolto in altro Ente sono valutate in misura proporzionale nel caso in cui il periodo svolto in Regione sia inferiore a 90 giorni. In quest'ultimo caso, qualora tra le valutazioni del biennio dovessero rientrare le risultanze di sistemi di valutazione di altre amministrazioni, le stesse verranno ricondotte al sistema in

uso della Regione Piemonte dalla Commissione costituita per la definizione delle graduatorie.

Per il personale transitato nell'area/categoria superiore, mediante concorso, verranno prese in considerazione unicamente le valutazioni relative alla nuova area/categoria e non nell'area precedente.

La corrispondenza della media delle valutazioni correlata ai punteggi numerici utilizzati nella graduatoria è la seguente:

da 46 a 48	punti 60
da 44 a 45,999	punti 50
da 38 a 43,999	punti 40
da 25 a 37,999	punti 25
da 0 a 24,999	punti 0

Per i dipendenti per i quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio, si considerano le ultime due valutazioni disponibili a ritroso in ordine cronologico nella stessa area/categoria fino all'anno 2017 incluso.

Qualora non ci fossero, nel periodo 2017 - 2024, 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) maggiore media di cui al punto 3 riferito alla valutazione
- 2) maggiore età anagrafica

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

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.

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 si rinnova automaticamente di anno in anno, salvo intervenute esigenze di modifica.

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 circa 31 unità (di cui 5 del CR e 26 della Giunta regionale), variabile in funzione del personale inquadrato come autista.

L'adesione al progetto, su base annuale, avviene volontariamente e può essere rinnovata. L'adesione e il suo rinnovo sono formalizzati con la sottoscrizione di apposita scheda.

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 luglio 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 ottobre 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 ottobre) il dipendente non avesse maturato una presenza in servizio pari a 180 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 18 mila	8
Tra 16 e 18 mila	6

Tra 14 e 16 mila	4
Fino a 14 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 necessità, 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, nel rispetto delle regole di utilizzo, 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;
- Affronta problemi e difficoltà con atteggiamento positivo, propositivo e volto ad individuare soluzioni.

La valutazione relativa a ciascuna competenza sarà effettuata utilizzando la scala parametrica riportata nella scheda di valutazione allegata al presente progetto. Il punteggio complessivo ottenuto è dato dalla somma dei punteggi ottenuti in ciascuna delle aree di valutazione descritte.

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
≥ 44 a 48	100%
≥ 38 a < 44	90%
≥ 33 a < 38	80%
≥ 25 a < 33	60%
≥ 19 a < 25	40%
≥ 12 a < 19	25%
inferiore a 12	0

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

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.

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.

Per quanto non espressamente previsto nel presente progetto, trovano applicazione le regole generali della produttività.