

CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE DELLA REGIONE PIEMONTE ANNO 2021

In data 29 dicembre 2021 si sono riunite la delegazione trattante datoriale, costituita con D.G.R. n. 8-3220 del 18 maggio 2021 e con D.U.P. n. 94 del 10 giugno 2021 e quella di parte sindacale, relative al personale delle categorie, 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 decentrata integrativa;

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

- il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali - triennio 2016-2018, che, all'art. 7, ha indicato le materie oggetto di contrattazione;

- nello stesso CCNL, all'art. 8, sono stabiliti i tempi e le procedure per la contrattazione collettiva, e viene stabilito che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e 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 2020, è stato sottoscritto in data 24 dicembre 2020;

- le risorse decentrate 2021, determinate sulla base delle regole di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sono state quantificate con D.G.R. n. 5-3536 del 16 luglio 2021 e con D.U.P. n. 125 del 22 luglio 2021, (allegato 1- Risorse) e ridefinite con D.G.R. n. 7-4158 del 26 novembre 2021 e con D.U.P. n. 195 del 2 dicembre 2021 e forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica;

- le parti si sono incontrate più volte in modalità videoconferenza in relazione alle tematiche oggetto di contrattazione decentrata;

- in data 3 dicembre 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Integrativo relativo all'anno 2021 per il personale delle categorie;

- il Collegio dei revisori della Regione Piemonte in data 24 dicembre 2021 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. 7-4460 del 29 dicembre 2021 e con D.U.P. n. 217 del 29 dicembre 2021 la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata a sottoscrivere il Contratto Integrativo relativo al trattamento accessorio del personale delle categorie per l'anno 2021.

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, durata e decorrenza

Art. 2 Principi e finalità

TITOLO II Istituti economici

Capo I Progressione economica all'interno della categoria

Art. 3 Progressioni economiche orizzontali (PEO)

Capo II Sistema indennitario

Art. 4 Indennità per turnazione (art. 23 CCNL 2016-2018)

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

Art. 6 Indennità per condizioni di lavoro (articolo 70-bis del CCNL 2016-2018)

Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 2016-2018)

Art. 8 Indennità al personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio (art. 1, comma 8 bis della L.R. 39/1998)

Capo III Produttività

Art. 9 Premi correlati alla performance

Art. 10 Differenziazione del premio individuale

Art. 11 Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 12 Compensi professionali degli Avvocati (art. 9 L. n. 114/2014)

Capo IV Welfare integrativo

Art. 13 Welfare integrativo

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Integrativo si applica per l'anno 2021 a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del comparto delle Funzioni locali del ruolo 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 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 21.5.2018 (Allegato 2 - Impieghi).

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di declinare il sistema complessivo degli istituti indennitari, incentivanti e premianti del personale, in coerenza con gli assetti organizzativi e gestionali degli uffici regionali e

con gli atti di programmazione, in un'ottica di mantenimento degli standard e dei livelli di performance, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. E' favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, attraverso l'applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni individuali, quale strumento di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

Titolo II Istituti economici

Capo I Progressione economica all'interno della categoria

Art. 3 Progressioni economiche orizzontali (PEO)

1. In prosecuzione del percorso di valorizzazione professionale avviato nell'anno 2016, vengono effettuate ulteriori Progressioni Economiche Orizzontali, con decorrenza dall'1.1.2021, riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in possesso dell'anzianità nella posizione economica di almeno 24 mesi e che non abbiano effettuato 2 progressioni nel periodo 2016-2019.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in applicazione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, previa formulazione di graduatorie uniche, per ciascuna posizione economica, per il personale dei ruoli della Giunta regionale e del Consiglio regionale.

3. La procedura selettiva viene effettuata nel rispetto dei criteri di cui all'allegato 3 (Criteri) alla presente ipotesi di contratto integrativo della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

4. La predisposizione delle graduatorie è demandata ad apposite commissioni.

5. L'approvazione delle medesime graduatorie potrà avvenire solo dopo la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato.

I contingenti numerici sono i seguenti:

Categoria D	Numero progressioni
D1-D2	2
D2-D3	108
D3-D4	53
D4-D5	50
D5-D6	68
D6-D7	42
Totale	323

Categoria C	Numero progressioni
C1-C2	1
C2-C3	102
C3-C4	26
C4-C5	30
C5-C6	55
Totale	214

Categoria B	Numero progressioni
B1-B2	3
B2-B3	12
B3-B4	8
B4-B5	11
B5-B6	22
B6-B7	13
B7-B8	7
Totale	76

Categoria A	Numero progressioni
A2-A3	1
Totale	1

Capo II Sistema indennitario

Art. 4

Indennità per turnazione (art. 23 CCNL 2016-2018)

1. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, è corrisposta al personale turnista una indennità secondo quanto previsto all'art. 23 del CCNL 2016-2018; l'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, alle condizioni ed importi di cui al citato art. 23, che si richiama integralmente per tutto quanto non disciplinato con il presente contratto integrativo.

Art. 5

Indennità per la reperibilità (articolo 24 del CCNL 2016-2018)

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

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

Art. 6

Indennità per condizioni di lavoro (articolo 70-bis del CCNL 2016-2018)

1. In applicazione dell'art. 70-bis CCNL 2016-2018, 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 nelle quali lo stesso è effettivamente adibito alle attività da remunerare e nelle quali l'effettiva presenza in servizio sia attestata dal sistema di

rilevazione presenze e risultati pari ad almeno la metà dell'orario teorico giornaliero ordinario (ore 3,30), 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 € 10,00 per giornata.

4. E' riconosciuta l'indennità implicante il maneggio valori in misura giornaliera di € **1,80** 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.

5. Al fine di indennizzare i dipendenti che svolgono la propria attività rinunciando alla flessibilità di orario, in entrata o in uscita, vigente in Giunta regionale e in Consiglio regionale, è prevista l'indennità di disagio giornaliera di € **2,70** al personale, che, in relazione ad oggettive e motivate esigenze di servizio, connesse alla natura dell'attività assegnate 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. L'indennità viene erogata se l'orario stabilito viene rispettato con una tolleranza di 10 minuti prima e dopo il medesimo;
- b) l'attività lavorativa in modo da garantire la continuità del servizio di segreteria di direzione, anche in ore tardo pomeridiane (dopo le 17,30 e dopo le 15,30 nella giornata breve).

6. Al fine di indennizzare i dipendenti che svolgono la propria attività a contatto continuo con l'utenza, presso sportelli 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 € **3,00**.

7. Gli sportelli regionali di cui al comma 6 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.

8. Al fine di indennizzare lo svolgimento delle seguenti attività, è riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di € **6,00**, al personale regionale, addetto:

- a) al servizio di prima accoglienza dei visitatori e di sorveglianza svolto presso le sedi regionali (uscieri e custodi); per l'attività di coordinamento degli uscieri e commessi d'aula del Consiglio regionale l'indennità è maggiorata di ulteriori € **3,00**;
- b) al rapporto con l'utenza svolta dagli addetti al centralino;
- c) al magazzino, in considerazione dell'impegno fisico richiesto e per le peculiarità delle mansioni;
- d) al servizio di pronta reperibilità della Protezione civile (indennità non attribuibile nelle giornate per le quali viene corrisposta l'indennità di reperibilità).

9. Al fine di indennizzare i dipendenti che svolgono la propria attività presso l'Ufficio Master RAP della Giunta regionale e del Consiglio regionale, che prevede il rispetto di scadenze mensili, secondo il calendario predisposto dal CSI, per esigenze di funzionalità dei servizi relativi alle attività di acquisizione, elaborazione, consolidamento dei dati inerenti le presenze/assenze, nonché le attività afferenti alla gestione economica dei dati di variazione sugli stipendi mensili, inerenti l'inquadramento previdenziale, economico e fiscale, viene riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di € **6,00**;

10. E' riconosciuta l'indennità di disagio giornaliera di € 10,00 al personale che abbia assicurato la propria attività in presenza presso le sedi della Unità di Crisi, costituita per l'emergenza sanitaria da Covid-19.

11. E' riconosciuta, fino alla cessazione del servizio, l'indennità di disagio giornaliera € 10,00 al personale regionale, anche in telelavoro o lavoro agile, individuato a seguito di specifica ricerca di professionalità interna, per lo svolgimento delle attività relative al c.d. **numero verde Covid-19**, secondo le rotazioni e coperture orarie previste e necessarie per lo svolgimento del servizio stesso.

12. E' riconosciuta l'indennità di rischio giornaliera di € 1,80 al personale addetto:

a) alla guida degli automezzi per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, sino al raggiungimento del limite massimo di € 360,00 annui;

13. E' riconosciuta l'indennità di rischio giornaliera di € 6,00 al personale addetto:

a) al Centro stampa della Giunta regionale e del Consiglio regionale, in considerazione dell'attività con macchine che creano microclima sfavorevole, del lavoro in piedi e della movimentazione carichi di media dimensione;

b) in via continuativa alle attività di archivista presso archivi regionali esclusivamente cartacei di grandi dimensioni;

c) in via continuativa alla guida di automezzi, (indennità non attribuibile agli autisti ai quali viene riconosciuta l'indennità mensile di cui all'art. 8 del presente contratto integrativo);

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 2016-2018)

1. Le indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018, sono riconosciute al personale a tempo indeterminato di categoria B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, 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 precedente si individuano le seguenti tipologie:

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

- componente ordinario squadra di sicurezza € 600,00;
- componente coordinatore squadra di sicurezza della Giunta regionale € 750,00;
- componente coordinatore squadra di sicurezza del Consiglio € 1200,00;
- RSPP del Consiglio regionale € 1200,00.

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

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

d) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate al personale preposto all'attività di informazione e assistenza all'utenza nell'accesso alle procedure di conciliazione, di definizione e d'urgenza nella piattaforma ConciliaWeb, 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 pari a € 550,00 e pari a € 3.000,00 in relazione rispettivamente al ruolo del Consiglio o della Giunta;

f) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate a personale specializzato e professionalmente formato impiegato nelle attività di supporto e assistenza durante le sedute d'Aula del Consiglio regionale, in ragione delle complessità legate al funzionamento dell'Assemblea legislativa, per i quali è riconosciuta un'indennità di € 1.500;

g) incarichi implicanti specifiche responsabilità affidate a personale specializzato e professionalmente formato delle segreterie di direzione e staff per l'attività di assistenza alla Segreteria generale ed ai direttori durante le sedute d'Aula del Consiglio regionale, per i quali è riconosciuta un'indennità di € 1.000.

4. Le indennità di specifica responsabilità sono riconosciute al personale, appositamente individuato e incaricato, che abbia prestato servizio per almeno 183 giorni, sono parametrizzate alla percentuale di part-time e sono erogate l'anno successivo a consuntivo, fatta eccezione per quelle di cui alle lettere e), f) e g), che sono erogate trimestralmente, in misura non superiore ai limiti previsti dal CCNL 2016-2018.

5. Le parti si impegnano ad effettuare una ricognizione delle attività che comportano l'assunzione di particolari responsabilità entro il primo quadrimestre dell'anno 2022.

Art. 8

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

1. Al personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, in applicazione dell'art. 1, comma 8 bis della Legge regionale n. 39 del 1° dicembre 1998, viene corrisposta un'indennità in dodici mensilità, sostitutiva dei compensi per lavoro straordinario e per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, così come definito nell'allegato 4 al presente Contratto per farne parte integrante e sostanziale.

Capo III

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 9

Premi correlati alla *performance*

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21.5.2018 e a fronte degli obiettivi attribuiti per l'anno, 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. 68, comma 3 del CCNL vigente, 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 dai piani della performance di Giunta regionale e 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 categorie.

Art. 10
Differenziazione del premio individuale

1. Le parti convengono di confermare, per il 2021, l'applicazione dell'istituto di differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2016-2018, introdotto nel contratto integrativo del 2019, con i medesimi importi teorici individuali, estendendolo al 15% del personale non titolare di posizione organizzativa, che abbia conseguito le valutazioni più elevate (almeno punti 100 – 100 – 46 o equivalenti in relazione al sistema di valutazione).

Art. 11
Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

Le parti concordano di modificare il Sistema di valutazione vigente, approvato con D.G.R. n. 24-5937 del 10/5/2013, laddove prevede la possibilità di valutare il *“personale a tempo determinato che abbia sottoscritto un contratto di una durata superiore ad 1 anno”*, intervenendo come segue: *“personale a tempo determinato che abbia sottoscritto un contratto di durata pari ad almeno 1 anno”*.

Art. 12
Compensi professionali degli Avvocati (art. 9 L. n. 114/2014)

Le parti convengono sulla necessità di confermare per l'anno 2021 la disciplina sino ad ora applicata in materia di criteri di erogazione dei compensi professionali ed accessori del personale dell'Avvocatura, rinviando a specifico e successivo confronto la ridefinizione dei medesimi, in considerazione del mutato quadro dispositivo e contrattuale di riferimento in ambito nazionale e di disciplina dell'Ente.

Art. 13
Welfare integrativo

Le parti si impegnano, previa verifica delle risorse disponibili, a disciplinare, entro il mese di giugno 2022, la concessione di benefici relativi al Welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018.

Letto, confermato e sottoscritto

Torino, 29 dicembre 2021

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

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

Paolo FRASCISCO firmato in originale

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

Michele PANTE' firmato in originale

La Dirigente del Settore Stato Giuridico, Ordinamento e Formazione del personale

Francesca RICCIARELLI firmato in originale

Il Dirigente del Settore Organizzazione e Pianificazione delle Risorse umane e *ad interim* del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo del Personale

Andrea DE LEO firmato in originale

La Dirigente del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione

Carla MELIS firmato in originale

DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

firmato in originale

CGIL firmato in originale

CISL firmato in originale

UIL firmato in originale

CSA firmato in originale

ALLEGATO 1**FONDO RISORSE DECENTRATE 2021**

<i>Risorse stabili</i>	importi
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 anno 2020	€ 198.071,00
Art. 67 comma 2 lett. c): R.I.A. cessati anni precedenti	€ 249.765,00
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.	€ 3.828.536,00
Art. 67 comma 2 lett. e): personale A.R.A.I.	€ 159.948,00
a dedurre p.o. e a.p. passate in bilancio	€ 18.436.228,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 16.588.616,00

FONDO RISORSE DECENTRATE 2021	
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>	
Art. 67 comma 3 lett.c): art. 1 comma 8 bis L.R. 39/1998	€ 449.295,00
Art. 67 comma 3 lett.d): R.I.A. in corso d'anno	€ 55.247,00
Art. 67 comma 4: Integrazione 1,2% monte salari 1997 (ex art. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 665.372,00
Art. 67 comma 5 lett.b): conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento (ex art. 15 c. 5) CCNL 1998/2001)	€ 13.350.000,00
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	€ 14.519.914,00
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>	
Somme non utilizzate anno 2020	€ 680.602,00
Art. 67 comma 3: economie fondo ore straordinarie anno 2020	€ 190.000,00
Quote per la progettazione (art. 92 D.LGS. 163/2006)	
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.LGS. 50/2016)	€ 131.060,00
Compensi professionali legali per sentenze favorevoli (art. 9 L.114/2014)	€ 271.261,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997)	€ 25.377,00
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€ 1.298.300,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 15.818.214,00
TOTALE risorse	€ 32.406.830,00

ALLEGATO 2**IMPIEGHI 2021**

	<i>RISORSE 2021</i>
	€ 32.406.830
<i>fondo progressioni economiche</i>	€ 11.900.000
<i>indennità ex VIII Q.F.</i>	€ 26.000
<i>ind.comparto (quota b)</i>	€ 1.700.000
<i>produttività</i>	€ 16.775.837
<i>particolari responsabilità (gonfalone, aula, ecc.)</i>	€ 350.000
<i>turno e reperibilità</i>	€ 306.000
<i>rischio, disagio</i>	€ 472.000
<i>disp. Legge (art. 1, comma 8 bis L.R. 39/98)</i>	€ 449.295
<i>sentenze favorevoli</i>	€ 271.261
<i>incentivi funzioni tecniche (D.lgs.163/06)</i>	
<i>incentivi funzioni tecniche (D.lgs. 50/16)</i>	€ 131.060
<i>sponsorizzazioni</i>	€ 25.377
TOTALE	€ 32.406.830

Criteri Progressioni Economiche Orizzontali

PUNTEGGI		
	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	Impegno e qualità della prestazione individuale con riferimento alle valutazioni del triennio precedente la selezione
da A1 a A2	max 40 punti	max 60 punti
da A2 a A3	max 40 punti	max 60 punti
da A3 a A4	max 40 punti	max 60 punti
da A4 a A5	max 40 punti	max 60 punti
da A5 a A6	max 40 punti	max 60 punti
da B1 a B2	max 40 punti	max 60 punti
da B2 a B3	max 40 punti	max 60 punti
da B3 a B4	max 40 punti	max 60 punti
da B4 a B5	max 40 punti	max 60 punti
da B5 a B6	max 40 punti	max 60 punti
da B6 a B7	max 40 punti	max 60 punti
da B7 a B8	max 40 punti	max 60 punti
da C1 a C2	max 40 punti	max 60 punti
da C2 a C3	max 40 punti	max 60 punti
da C3 a C4	max 40 punti	max 60 punti
da C4 a C5	max 40 punti	max 60 punti
da C5 a C6	max 40 punti	max 60 punti
da D1 a D2	max 40 punti	max 60 punti
da D2 a D3	max 40 punti	max 60 punti
da D3 a D4	max 40 punti	max 60 punti
da D4 a D5	max 40 punti	max 60 punti
da D5 a D6	max 40 punti	max 60 punti
da D6 a D7	max 40 punti	max 60 punti

Criteri di ammissione ed esclusione

Per poter partecipare alla selezione occorre essere in servizio da almeno 24 mesi nella posizione economica orizzontale precedente a quella oggetto della selezione alla data di decorrenza. (Art. 16 CCNL 21.5.2018)

Dalle selezioni è escluso il personale che:

- abbia ricevuto per l'anno precedente a quello di riferimento della selezione la valutazione di "scarso"
- nel biennio precedente la data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto
- nel triennio precedente la selezione abbia subito condanne penali anche a seguito di patteggiamento.

Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Per quanto riguarda il punteggio relativo all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento le frazioni di servizio superiori a 15 giorni vengono valutate a mese intero, quelle pari o inferiori a 15 giorni vengono trascurate.

Si valuta prioritariamente il servizio nella categoria di appartenenza

Valutazione

La valutazione annuale individuale è riferita al triennio precedente la selezione.

Per i dipendenti non valutabili, in quanto assenti per mandato amministrativo o per distacco o per aspettativa sindacale non retribuita, la valutazione da considerare è quella media per il personale della posizione economica corrispondente, assegnato alle Direzioni competenti in materia di personale di ciascun ruolo. Non rientrano in questa fattispecie i "distaccati" transitati ai sensi della LR 23/15 e LR 7/2018

Per i dipendenti non valutabili, in quanto assenti a causa di congedi parentali, malattia o congedi che maturano anzianità si pondera la valutazione media espressa per i dipendenti di pari categoria presso la Direzione di appartenenza.

Per l'attribuzione del punteggio relativo al fattore valutazione individuale (qualità della performance) la corrispondenza delle valutazioni correlata ai punteggi numerici individuati dal sistema di valutazione vigente utilizzato dal 2013 è la seguente: I) da 44 a 48 ottimo, II) da 38 a 43 buono, III) da 25 a 37 medio, IV) da 0 a 24 scarso.

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

Criteri di precedenza

- 1) In caso di parità si dà precedenza al personale con maggiore anzianità nella categoria.
- 2) In caso di ulteriore parità si dà precedenza al personale con maggiore anzianità complessiva.
- 3) Qualora permanga ulteriormente la situazione di parità, prevale il dipendente più vecchio di età.

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

PROGRESSIONE A1-A2; A2-A3; A3-A4; A4-A5; A5-A6		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
	Punti 3 per anno categoria A1-A5 fino a concorrenza punteggio max	SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20
PROGRESSIONI B1-B2; B2-B3		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
punti 1 per anno categoria A max 5 anni	punti 4 per anno categoria B1+B2 fino a concorrenza punteggio max	SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20
PROGRESSIONI B3-B4; B4-B5; B5-B6; B6-B7		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
punti 1 per anno categoria A max 5 anni	punti 3 per anno categoria B1+B2 max 5 anni	punti 3,5 per anno B3+B4+B5+B6 fino a concorrenza punteggio max
		SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20
PROGRESSIONE B7-B8		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
Punti 2 per anno B1+B2 fino a 10 anni	punti 3 per anno B3+B4+B5+B6 fino a concorrenza punteggio max	SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20
PROGRESSIONI C1-C2; C2-C3		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
punti 2 per anno categoria B fino a 10 anni	punti 3 per anno categoria C fino a concorrenza punteggio max	SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20
PROGRESSIONE C3 - C4		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
punti 1,5 per anno categoria B fino a 10 anni	punti 3 per anno categoria C fino a concorrenza punteggio max	SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20
PROGRESSIONE C4-C5; C5-C6		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
	punti 3 per anno categoria C fino a concorrenza punteggio max	SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20
PROGRESSIONI D1-D2; D2-D3		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
punti 1,5 per anno categoria C fino a 10 anni	punti 3 per anno categoria D1+D2 fino a concorrenza punteggio max	SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20
PROGRESSIONE D3-D4; D4-D5; D5-D6; D6-D7		
somma punti totale esperienza max 40		totale punti Valutazione max 60
punti 1 per anno categoria D1+D2 fino a 10 anni	Punti 1,5 per anno categoria D3+D4+D5+D6 fino a concorrenza punteggio max	SCARSO - 0 MEDIO - 10 BUONO - 15 OTTIMO - 20

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

1. Il servizio di guida degli automezzi regionali per gli amministratori viene effettuato da un nucleo di autisti; gli stessi, nei periodi in cui non prestano tale servizio, svolgono la loro attività a disposizione dell'autocentro. Gli autisti che già prestavano servizio a settimane alterne presso sedi periferiche, prestano la loro attività, quando non addetti ad attività di guida per gli amministratori, presso le stesse sedi e in caso di specifiche esigenze organizzative presso l'autocentro.
2. Durante le settimane di servizio a disposizione dell'autocentro, l'orario di lavoro effettivo degli autisti assegnati agli Amministratori non può essere superiore a 36 ore, salvo casi eccezionali.
3. Il servizio presso l'autocentro del Consiglio regionale viene garantito dagli autisti del nucleo mediante opportuna articolazione degli orari e ottimizzazione dei servizi dal responsabile.
4. Ai sensi dell'art. 1, comma 8 bis, della L.R. 39/1998 l'indennità è sostitutiva, per tutti i componenti del nucleo, dei compensi per lavoro straordinario e per attività particolarmente disagiate, per i mesi di effettiva assegnazione al nucleo, con un importo mensile erogato per dodici mensilità nel mese di competenza, di valore variabile rispetto alle quantità di ore prestate oltre l'orario ordinario, come sotto indicato.
5. L'indennità è corrisposta con i seguenti limiti:

	ORE PRESTATE OLTRE L'ORARIO ORDINARIO	INDENNITA' ANNUA LORDA	INDENNITA' FISSA MENSILE LORDA
1	da 150 a 249 ore annue	€ 4.800,00	€ 400,00
2	da 250 a 399 ore annue	€ 7.800,00	€ 650,00
3	da 400 a 449 ore annue	€ 10.680,00	€ 890,00
4	da 450 a 499 ore annue	€ 12.000,00	€ 1.000,00
5	da 500 a 549 ore annue	€ 14.400,00	€ 1.200,00
6	da 550 a 599 ore annue	€ 15.108,00	€ 1.259,00
7	da 600 a 629 ore annue	€ 15.696,00	€ 1.308,00
8	da 630 a 700 ore annue	€ 16.896,00	€ 1.408,00
9	> 700 ore annue	€ 17.724,00	€ 1.477,00

6. L'indennità fissa mensile non subisce detrazioni in caso di assenze di breve durata, quali permessi orari o permessi retribuiti previsti dai contratti collettivi, o per assenze dovute a ferie o riposi compensativi di lavoro domenicale o infortunio per causa di servizio.
7. L'indennità è sospesa, oltre che nei casi di assenze non retribuite, anche per assenze retribuite continuative di durata superiore a trenta giorni. In caso di sospensione temporanea o di ritiro della patente l'indennità viene detratta in trentesimi per il periodo di sospensione. Al rientro in servizio è attribuita l'indennità corrispondente al numero di ore prestate oltre l'orario ordinario.

8. In caso di cessazione dell'attività di conduzione di automezzi da parte di uno dei componenti del nucleo, l'indennità mensile è attribuita nel mese di cessazione se il servizio è stato svolto per almeno 16 giorni. L'indennità spettante è attribuita con le stesse modalità se il dipendente è essere assegnato al nucleo in corso di mese.
9. Nel caso in cui l'autista passi in corso di mese stabilmente da un servizio continuativo ad uno discontinuo, o viceversa, è corrisposta l'indennità che compete per il periodo di servizio prevalente di almeno 16 giorni; in caso di prevalenza di servizio discontinuo si attribuisce l'indennità della fascia corrispondente.
10. Nel caso di nuovi ingressi nel nucleo di autisti è attribuita la fascia di competenza dal mese di inizio calcolando il computo in dodicesimi.
11. In caso di cessazione dal servizio in corso di anno per dimissioni o collocamento a riposo all'autista viene è attribuita in dodicesimi l'indennità di competenza annuale spettante in relazione al valore orario medio mensile raggiunto.
12. All'inizio di ciascun anno, viene attribuita l'indennità di € 890,00 agli autisti che nell'anno precedente hanno prestato servizio continuativo presso gli Amministratori per più di sei mesi; agli autisti che non rientrano nelle condizioni sopra citate, all'inizio di ciascun anno viene attribuito il compenso di € 400,00.
13. Nel corso dell'anno, al raggiungimento del numero di ore prestate, riferite alla fascia superiore, secondo la tabella di cui al comma 5, è riconosciuta l'indennità corrispondente alla fascia raggiunta.
14. L'attività di guida è prestata dall'autista fino ad un massimo di 9 ore giornaliere, nell'ambito delle quali la guida continuativa non può superare le 4,30 ore; dopo tale periodo, l'autista deve usufruire di 45 minuti di riposo, o, in alternativa di 3 periodi di 15 minuti ciascuno nell'ambito delle 4,30 ore sopra indicate.