

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLE
CATEGORIE DELLA REGIONE PIEMONTE ANNO 2018

In data 18/12/ 2018 si sono riunite la delegazione trattante datoriale, costituita con D.G.R. n. 27-6969 del 1° giugno 2018 e quella di parte sindacale, relative al personale delle categorie, ed hanno sottoscritto la presente ipotesi di contratto decentrato.

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.

Dato atto che:

- 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 decentrati, l'ultimo dei quali, per l'anno 2017, è stato sottoscritto in data 22 dicembre 2017;
- l'art. 23 del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 (*Salario accessorio e sperimentazione*), al comma 2 stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- il Fondo delle risorse decentrate a decorrere dall'anno 2018, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004 per un importo pari ad Euro 21.454.093,00;

- tali risorse confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, che per la regione Piemonte ammontano ad Euro 17.104.417,00;

- nell'importo consolidato confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità" e tale importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi;

- l'importo consolidato è stabilmente incrementato delle voci previste dall'articolo 67, comma 2, lettere da a) ad h);

- il Fondo è incrementabile, con importi variabili di anno in anno, con le risorse previste dal comma 3, lettere da a) a k) del medesimo articolo;

- con D.G.R. n. 7-8045 del 10 dicembre 2018 e con D.U.P. n. 254/2018 del 12 dicembre 2018 sono state quantificate le risorse decentrate relative al trattamento accessorio per il personale delle categorie per l'anno 2018 (allegato 1) e forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica;

- Le parti si sono incontrate più volte in relazione alle tematiche di contrattazione decentrata e hanno convenuto sulla durata annuale del presente contratto decentrato integrativo considerando il 2018 un anno di transizione, sia rispetto al completamento del processo di armonizzazione del personale delle province e dei centri per l'impiego, sia rispetto alla disciplina dei nuovi istituti contrattuali che produrranno effetti dal 2019;

Il presente contratto decentrato integrativo per l'anno 2018 disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo quanto stabilito nell'allegato 2.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le parti concordano quanto segue:

1) Nuovi istituti contrattuali

I criteri di applicazione dei nuovi istituti contrattuali, quali la separazione della premialità organizzativa da quella individuale, la ridefinizione delle indennità (indennità condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità), nonché l'applicazione della differenziazione del premio individuale prevista dall'art.69 del CCNL, sono applicati a decorrere dal 2019, tenuto conto che il CCNL è stato approvato a metà anno e che si è dovuta attendere l'adozione del DPCM previsto dall'art. 23, comma 4, del d.lgs.75/2017 per poter avere il quadro definitivo delle risorse, tenuto anche conto di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 70-bis del CCNL.

2) Progressioni economiche all'interno della categoria (PEO)

A) Conclusione progressioni triennio 2016-2018

Con il Contratto Decentrato Integrativo anno 2017 sottoscritto il 22.12.2017, l'Amministrazione si era impegnata e le OO.SS. avevano concordato di concludere nell'anno 2018 il percorso di valorizzazione professionale dei dipendenti regionali iniziato nell'anno 2016, facendo concorrere



alla selezione per le PEO con decorrenza 1° gennaio 2018, coloro che non ne avevano beneficiato negli anni 2016 e 2017.

L'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 prevede che le PEO siano attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, tenendo conto eventualmente anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

In relazione a quanto sopra, si dà corso, pertanto, alle suddette progressioni economiche, con decorrenza 1.1.2018, secondo la procedura selettiva in relazione ai criteri di cui all'art. 16 del CCNL 21.5.2018, così come definiti con successiva contrattazione.

Le progressioni economiche sono attribuite previa formulazione di graduatorie uniche per personale dei ruoli della Giunta e del Consiglio.

La formulazione delle graduatorie è demandata ad apposite commissioni.

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

I contingenti numerici sono seguenti:

Categoria D	Numero progressioni
D1-D2	36
D2-D3	4
D3-D4	12
D4-D5	3
D5-D6	9
Totale	64
Categoria C	Numero progressioni
C1-C2	26
C2-C3	3
C3-C4	5
C4-C5	2
Totale	36
Categoria B	Numero progressioni
B1-B2	6
B2-B3	5
B3-B4	0
B4-B5	8
B5-B6	0
B6-B7	2
Totale	21



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a circled 'R' on the right, and several other signatures and initials at the bottom of the page.

B) Progressione Economica all'interno della categoria per il personale trasferito in Regione Piemonte e transitato nel ruolo separato ai sensi della L.R. n. 23 del 29.10.2015

In applicazione dell'intesa sottoscritta il 18.12.2017, si dà corso a selezioni per progressione economica riservate al personale trasferito in Regione Piemonte ai sensi della L.R. n. 23/2015, in servizio presso la Regione Piemonte alla data dell'1.1.2018, con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbia effettuato progressioni economiche orizzontali nel periodo 1.1.2013 – 31.12.2017.

Le progressioni per suddetto personale hanno decorrenza dall'1.1.2018.

L'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 prevede che le PEO siano attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, tenendo conto eventualmente anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

La procedura selettiva viene effettuata in relazione ai criteri di cui all'art. 16 del CCNL 21.5.2018, così come definiti con successiva contrattazione.

Le progressioni economiche sono attribuite previa formulazione di graduatorie, per ciascuna posizione economica.

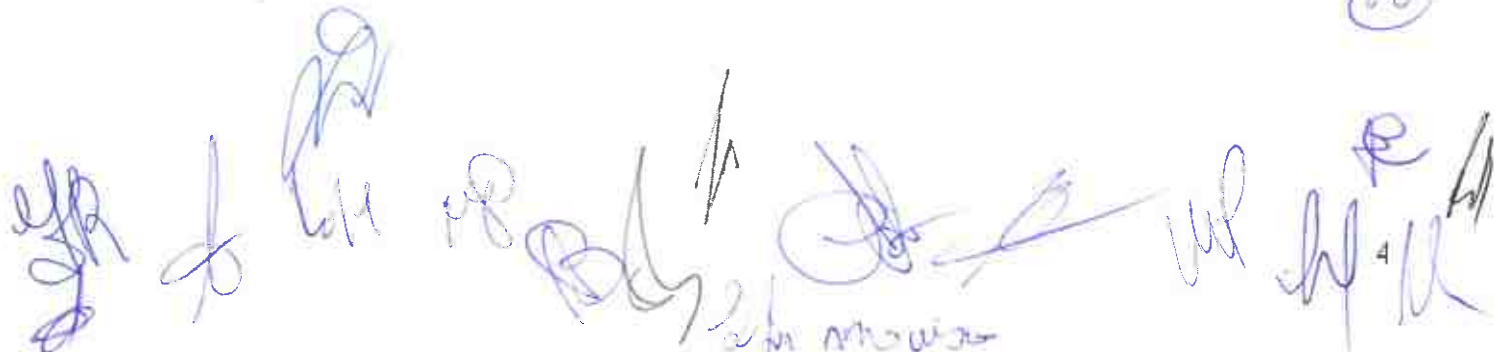
La predisposizione delle graduatorie è demandata ad apposite commissioni.

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

I contingenti numerici sono seguenti:

Categoria D	Numero progressioni
D1-D2	29
D2-D3	20
D3-D4	34
D4-D5	31
D5-D6	18
Totale	132

Categoria C	Numero progressioni
C1-C2	34
C2-C3	17
C3-C4	23
C4-C5	25
Totale	99



Categoria B	Numero progressioni
B1-B2	4
B2-B3	2
B3-B4	8
B4-B5	6
B5-B6	9
B6-B7	3
Totale	32

Categoria A	Numero progressioni
A3-A4	1
Totale	1

C) Progressione Economica all'interno della categoria per apicali

Considerato che il CCNL del 21.5.2018 ha previsto un'ulteriore estensione della posizione economica in ciascuna categoria, introducendo le nuove posizioni A6, B8, C6 e D7, si dà corso a selezioni riservate ai dipendenti collocati in categoria A5, B7, C5 e D6, in servizio alla data dell'1.6.2018 con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbiano effettuato progressioni nel periodo 1.1.2013 – 31.12.2017.

Le progressioni di che trattasi, in applicazione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza dall'1.6.2018.

Le procedure selettive viene effettuata in relazione ai criteri di cui all'art. 16 sopra citato, così come definiti con successiva contrattazione.

Le progressioni economiche sono attribuite previa formulazione di graduatorie, per ciascuna posizione economica.

La predisposizione delle graduatorie è demandata ad apposite commissioni.

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

I contingenti numerici, sono i seguenti:

Categoria	Numero progressioni		Numero dipendenti apicali all'1.6.2018
D6-D7	209	32%	637
C5-C6	112	45%	249
B7-B8	50	45%	111
A5-A6	3	100%	3
totale	374		1000

3) Indennità

Si conferma per l'anno 2018 l'erogazione delle indennità, come già dettagliate nel CCDI del 21.12.2017.

Analogamente, per il personale distaccato ai sensi delle LLRR 23/2015 e 34/2008 e smi, le indennità di disagio, maneggio valori e reperibilità sono confermate secondo le rispettive discipline applicate nel 2017.

I compensi per attività particolarmente disagiate per l'attività di sportello e/o archivio e le risorse per gli incarichi di posizione organizzativa presso il CO.RE.COM sono finanziati con somme attribuite dall'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni e figurano all'interno delle risorse per il salario accessorio.

Le parti concordano che entro il mese di marzo 2019 vengano definite le indennità varie attribuibili al personale delle categorie della Regione Piemonte, in coerenza con quanto previsto dal CCNL del 21.5.2018.

4) Produttività

Si conferma quanto contenuto nel Contratto Decentrato Integrativo del 22.12.2017, così come parzialmente modificato con il Contratto Decentrato Integrativo del 26.6.2018.

Le parti concordano di effettuare un monitoraggio prima dell'erogazione dei singoli importi ai dipendenti, al fine di riequilibrare eventuali disallineamenti rispetto a quanto erogato per l'anno 2017, utilizzando a tal fine le eventuali economie, derivanti dall'utilizzo delle risorse del Fondo progressioni economiche dell'allegato 2) al presente contratto.

Le eventuali ulteriori economie del Fondo progressioni economiche sono rinviate al Fondo per il salario accessorio anno 2019.

Ai dipendenti trasferiti ai sensi della L.R. n. 23 del 29.10.2015, appartenenti alla categoria A, si applica, al fine di quantificare l'importo di produttività loro spettante, il coefficiente riferito alla Categoria B, posizione economica B1 e B2.

In deroga alla regola prevista dal sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti (approvato con D.G.R. n. 24-5937 del 10.6.2013 punto 4), secondo capoverso, ai dipendenti trasferiti alla Regione dal 1° novembre 2018 e funzionalmente distaccati all'Agenzia Piemonte Lavoro, per l'anno 2018 sono corrisposti, in funzione di idonea valutazione, gli importi pari a 2/12 della produttività erogata ai dipendenti regionali di pari categoria, oltre ad una quota perequativa rispetto a quanto riconosciuto presso gli enti di provenienza per il periodo 1 luglio - 31 ottobre 2018.

In esito di confronto ai sensi del vigente CCNL le parti concordano che al personale distaccato presso le province e la CMT0, la valutazione sarà effettuata dall'ente di distacco applicando, dall'anno 2018, il sistema di valutazione regionale.

Analogamente avverrà dal 2019 per il personale regionale distaccato in APL per il quale invece nel 2018, dato il trasferimento avvenuto in corso d'anno, si continua ad applicare il sistema di valutazione dell'ente di appartenenza precedente al trasferimento in Regione, come stabilito dalle apposite convenzioni.

Ai dipendenti che nel decennio 2006-2016 non sono stati valutabili per almeno quattro anni e che hanno ricevuto l'indennità di procedure informatizzate/scarto/dematerializzazione e/o di particolare responsabilità per almeno un anno, spetta la corrispondente somma nella quota a titolo di produttività.

Al fine di completare il processo di progressiva armonizzazione del trattamento economico a valere sul fondo costituito per l'anno 2018, ai dipendenti trasferiti ai sensi della L.R. n. 23 del 29.10.2015 sarà corrisposta sulla mensilità di febbraio 2019 una quota *una tantum* corrispondente a quanto già erogato al restante personale dell'Ente in base all'avanzamento delle fasi del sistema di valutazione. Dalla medesima mensilità di febbraio 2019, ai dipendenti trasferiti ai sensi della L.R. n. 23 del 29.10.2015 si applicherà il sistema di erogazione del trattamento accessorio relativo alla produttività secondo regole, tempi e modalità adottati dall'Ente.

5) Area delle Posizioni Organizzative

Relativamente all'area delle Posizioni Organizzative, le parti concordano che si ritiene opportuno, per sostenere il disegno organizzativo in coerenza con la disciplina approvata con D.G.R. n. 17-7819 del 9.11.2018, prevedere sin d'ora che per l'anno 2019 le risorse necessarie per l'istituto delle posizioni organizzative ammontino a € 18.736.228,00.

In applicazione del percorso di armonizzazione salariale previsto dai commi 799 e 800 della L. 205/2017 per il personale trasferito titolare di posizione organizzativa/alta professionalità si conviene di procedere, a decorrere rispettivamente dal 1/7/2018 e dal 1/1/2018, con una integrazione *una tantum* delle indennità di posizione, con riferimento allo scaglione superiore più prossimo tra quelli applicati in Regione nel 2018, ove non già coincidente (con una franchigia di € 50). La retribuzione di risultato verrà applicata nella misura prevista per il relativo scaglione regionale, fatta salva la disciplina speciale per l'Avvocatura.

Per i tempi di erogazione, si rimanda a quanto specificato al punto precedente per la produttività.

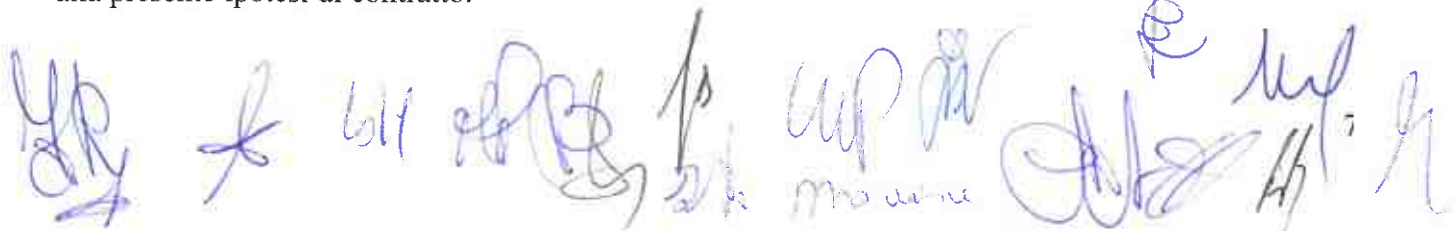
6) Indennità personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio (art. 1, comma 8 bis, della L.R. 39/1998)

L'art. 1, comma 8 bis, della L.R. 1.12.1998 n. 39 prevede che al personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale sia corrisposta un'indennità in dodici mensilità, sostitutiva dei compensi per lavoro straordinario e per attività svolta in condizioni particolarmente disagiate.

Si prende atto che nel corso degli ultimi anni le unità di personale con mansione di addetto alla guida degli automezzi sono sensibilmente diminuite e che a tale categoria di dipendenti regionali viene richiesta la massima collaborazione, in termini di disponibilità e flessibilità, per svolgere tutti i servizi, mantenendo il medesimo standard di qualità.

Tali attività richiedono, inoltre, da parte degli stessi addetti, nel rispetto dei limiti, delle pause e dei riposi previsti dalla normativa vigente in materia di orario di lavoro e, nello specifico, dalla disciplina di cui all'allegato 4) alla presente ipotesi di contratto, una notevole presenza di ore in servizio con un conseguente carico di impegno psico-fisico.

In relazione a quanto sopra premesso, le parti concordano sulla disciplina prevista nell'allegato 4) alla presente ipotesi di contratto.



Tale disciplina viene applicata a decorrere dall'1.1.2019 e sostituisce i precedenti accordi in materia.

Gli allegati n. 2 (Impieghi delle risorse) n. 3 (Indennità autisti) alla presente ipotesi di contratto ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Letto, confermato e sottoscritto

Torino, 18 ottobre 2018

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore della Direzione Segretariato Generale

Michele PETRELLI  _____


Il Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi e Corecom

Michele PANTE'  _____

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

Francesca RICCIARELLI  _____

La Responsabile del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo del Personale

Laura BENENTE  _____

Il Dirigente del Settore Organizzazione e Pianificazione delle Risorse umane

Andrea DE LEO  _____

La Dirigente del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione

Carla MELIS  _____

Il Dirigente della Struttura temporanea Semplificazione e completamento del percorso di attuazione della L.R. 23/2015

Ezio ELIA

[Handwritten signature]

DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

[Handwritten signatures and names: Minore, Anton, Bossa, etc.]

CGIL

CISL

UIL

CSA

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

ALLEGATO 1) al CCDI
 del... 12-12-2018

Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2016-18)	€ 21.454.093,00
Art. 67 comma 2 lett. a) incremento di € 83,90 per il 31.12.2018	€ 800,00
Art. 67 comma 2 lett. b) adeguamento PEO nuovi stipendi	€ 300.705,00
Art. 67 comma 2 lett. c) anno 2017 (R.I.A. cessati)	€ 40.039,00
Art. 67 comma 2 lett. e) (L.R. 23/2015)-	€ 4.366.916,00
Art. 67 comma 2 lett. h) (cifra destinata dall'amministrazione per incremento di organico)	€ 4.259.309,00
a dedurre p.o. e a.p. passate in bilancio	€ 17.104.417,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 13.317.445,00
Risorse variabili soggette al limite	
Art. 67 comma 3 lett. k) (centri impiego)	€ 1.761.000,00
Art. 67 comma 3 lett.c) L.R. 39/1998	€ 400.000,00
Art. 67 comma 3 lett.d) (R.I.A. in corso d'anno)	€ 28.711,00
Art. 67 comma 5 lett.b) conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento (ex art. 15 c. 5)	€ 13.860.000,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 665.372,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	€ 16.715.083,00
Risorse variabili NON soggette al limite	
Art. 67 comma 3, lett. e) (economie fondo straordinario anno precedente)	€ 127.203,00
Quote per la progettazione (art. 92 D.LGS. 163/2006)	€ 662,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.LGS. 50/2016)	€ 57.110,00
Compensi professionali legafi per sentenze favorevoli (art. 9 L.114/2014)	€ 450.000,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaboraazione, compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997)	€ 50.000,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€ 684.975,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 17.400.058,00
TOTALE risorse	€ 30.717.503,00

IMPIEGHI

ALLEGATO 2 AL CCDI DEL 18.12.2018

RISORSE 2018
€ 30.717.503

fondo posizione e risultato	===
fondo progressioni economiche	€ 9.307.000
indennità ex VIII Q.F.	€ 34.000
ind.comparto (quota b)	€ 1.536.266
produttività	€ 16.116.554
accessorio CPI	€ 1.761.000
particolari responsabilità	===
rischio, turno, reperibilità, ecc.	€ 350.000
disagio	€ 654.912
disposizioni di Legge (art. 1, comma 8 bis L.R. 39/98)	€ 400.000
sentenze favorevoli	€ 450.000
incentivi funzioni tecniche (D.lgs.163/06)	€ 662
incentivi funzioni tecniche (D.lgs.50/16)	€ 57.110
sponsorizzazioni	€ 50.000
TOTALE	€ 30.717.503

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'R' and various scribbles.

Disciplina delle modalità di erogazione dell'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).

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 viene 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

Handwritten initials and signatures in blue ink.

Large handwritten signature in blue ink across the bottom of the page.

Handwritten initials and signature in blue ink.

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 viene invece sospesa, oltre che nei casi di assenze non retribuite, anche per assenze retribuite continuative di durata di trenta giorni o multipli di trenta giorni. In caso di sospensione temporanea o di ritiro della patente viene detratta l'indennità per il periodo di sospensione in trentesimi. Al rientro in servizio viene 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 verrà attribuita nel mese di cessazione se il servizio è stato svolto per almeno 16 giorni. L'indennità spettante verrà attribuita con le stesse modalità se il dipendente dovesse 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, verrà 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 corrispondente al numero di ore prestate oltre l'orario ordinario;

10. Nel caso di nuovi ingressi nel nucleo di autisti viene 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 attribuita in dodicesimi l'indennità di competenza annuale spettante in relazione al valore orario medio mensile raggiunto.

12. Agli autisti che nell'anno precedente hanno prestato servizio continuativo presso gli Amministratori per più di sei mesi e che continuano in tale senso, viene attribuita all'inizio dell'anno l'indennità mensile corrispondente ad Euro 890,00, mentre agli autisti che non rientrano nelle condizioni sopra citate, viene attribuito il compenso di Euro 400,00.

Al raggiungimento del numero di ore prestate oltre l'orario ordinario della fascia successiva, verrà attribuita la relativa indennità mensile.

13. Le modalità di verifica e controllo delle prestazioni finalizzate alla corresponsione di compensi vengono individuate dall'Amministrazione.

14. L'attività di guida è prestata dall'autista per un periodo massimo di guida continua ininterrotta di non più di 4 ore e 30 minuti. Dopo tale periodo devono, comunque, essergli garantiti 45 minuti di pausa che può essere sostituita da tre periodi di 15 minuti ciascuno nell'arco delle 4 ore e 30. Durante la giornata, il conducente potrà condurre il veicolo fino ad un massimo di 9 ore giornaliere con lo svolgimento delle pause sopra specificate.

15. Al fine di garantire il riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, nei casi in cui si sono registrate maggiori criticità, è stata avviata una fase sperimentale che prevede una diversa organizzazione del servizio con il seguente obiettivo: attraverso una maggiore flessibilità si tende a coniugare il miglioramento dell'organizzazione del lavoro con il rispetto delle norme in materia di sicurezza. Specificatamente, gli autisti coinvolti dovranno alternarsi tra di loro durante la settimana – tra servizio con gli amministratori e attività svolta presso l'autocentro o presso le sedi periferiche – al fine di assicurare il riposo in questione. Per attuare la sperimentazione il parco auto è stato implementato di numero cinque autovetture in dotazione ai componenti della Giunta regionale ed utilizzate dagli autisti coinvolti nel progetto in parola.

16. La presente sperimentazione avrà una durata di sei mesi, al termine dei quali si verificherà se l'obiettivo è stato raggiunto.

A fronte della normativa intervenuta e delle nuove indicazioni in essa contenute, facendo in particolare riferimento a quanto previsto dall'art.11 del recente D.l. 14 dicembre 2018, n. 135 "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione", che prevede che il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non operi con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, la RSU formula la presente nota a verbale precisando che la firma del CCDI annuale per il 2018 dell'Ente Regione Piemonte, è posta riservandosi comunque la possibilità di agire nelle sedi competenti a tutela degli interessi dei dipendenti per le parti dell'accordo in contrasto con le normative di riferimento, che prevedono la contrattazione per gli istituti contrattuali vevoli per il 2019, istituti che non sono stati oggetto di negoziazione tra le parti

COMPONENTI RSU

Giulio Paredato
Giovanna Pardo

V. P. L. C.



Diego M...
...


G. B...

Stefano Felici
Luca P...

Torino 18/12/2018



LAURA MENECHINI

In relazione al punto 3 dell'accordo decentrato al capitolo produttività inerente al personale dei CPI trasferito alla Regione e funzionalmente distaccato all'Agenzia Piemonte Lavoro, riteniamo che la decorrenza contrattuale - sotto il profilo giuridico ed economico - sia fissata in modo indisponibile dalla di Bilancio 2018, L. 205/2017, coerentemente con la fine del periodo soprannumerario e contestualmente al trasferimento finanziario, "a decorrere dall'anno 2018".

Avverso quindi la decisione che dispone altrimenti (con l'effetto di far slittare la decorrenza all'1/11/2018, salvo conguaglio del salario accessorio dall'1/7/2018), ci riserviamo di valutare ogni azione in difesa degli interessi dei lavoratori rappresentati".

Altresì ci opporremo anche alla scelta che le risorse a bilancio "per l'istituzione di nuove posizioni organizzative o la **rideterminazione** di quelle trasferite siano assegnate ad APL" con il conseguente obbligo per il personale coinvolto a trasferirsi in Agenzia, nell'ipotesi di assegnazione di una PO. Tale cosa tradisce la libertà del diritto di opzione sancita dall'accordo sindacale del 21 maggio 2018 e baratta una condizione temporanea (qual è la responsabilità organizzativa) all'inquadramento giuridico. Il citato accordo recita infatti: "il distacco funzionale [in APL del personale inquadrato in regione] garantisce l'unicità di esercizio della funzione e di coordinamento dei Centri, SENZA CONSEGUENZE SULL'INQUADRAMENTO GIURIDICO".

COMPRESORI RCU

Luca De Leo
Luca Menechini

Luca Menechini

21 maggio
Luca Menechini

Luca Menechini

21 maggio 2018



ACCORDO

Premesso che:

l'art. 1 comma 793 e seguenti della L. 205/2017 disciplinano il completamento della transizione in capo alle Regioni delle **competenze gestionali** in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri **per l'impiego**;

nelle medesime disposizioni si prevede la facoltà delle Regioni di disporre il trasferimento del **personale interessato alle proprie dipendenze** o all'agenzia o ente regionale costituito per la **gestione dei centri per l'impiego**;

è intenzione della Regione Piemonte pervenire entro i termini stabiliti dalla legge alla revisione della normativa regionale in tema di lavoro che valorizzi pienamente il ruolo pubblico dei Centri per l'impiego nell'ambito del sistema regionale dei servizi per l'impiego, ne assicuri la continuità di **funzionamento** e il loro potenziamento;

La Regione Piemonte ribadisce, nel contesto della normativa nazionale vigente, la configurazione dei Centri per l'impiego quali strutture territoriali pubbliche preposte alla gestione operativa delle politiche attive, nell'ambito del sistema regionale dei servizi per l'impiego;

La Regione ribadisce che la gestione dei CPI, in continuità e coerenza con le L.R. 23/2015 e 26/2015, è posta in capo all'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) alla quale è attribuita la competenza in materia di reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, nell'ambito della propria autonomia gestionale e nel rispetto degli indirizzi regionali e delle risorse finanziarie attribuite e in attuazione dei piani di rafforzamento nazionali.

Visto art 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e il CCNL Regioni-Enti Locali;

La Regione Piemonte e le O.C.S.S. sottoscritte

CONCORDANO QUANTO SEGUE

Al fini dell'applicazione dell'art. 1 comma 793 e seguenti della L. 205/2017:

1. Al fine di garantire il miglior esercizio del servizio pubblico il personale a tempo indeterminato dei CPI viene inquadrato presso APL salvo opzione ad

inquadramento presso la Regione Piemonte con contestuale distacco funzionale ad APL. L'opzione è da esercitarsi al momento del passaggio dai ruoli provinciali o di Città metropolitana o successivamente, con modalità stabilite da specifici accordi. Il distacco funzionale garantisce l'unicità di esercizio della funzione e di coordinamento dei Centri, senza conseguenze sull'inquadramento giuridico.

2. La Regione si impegna a esplicitare, anche attraverso la formulazione di un provvedimento normativo, il sistema di garanzie a tutela del personale dipendente dall'Agenzia, qualora diverse scelte portino la Regione a modificarne l'assetto giuridico, in modo tale da pregiudicare l'appartenenza al novero degli enti regionali. Resta fermo l'impegno della Regione a inserire nell'articolato una norma di salvaguardia per il personale inquadrato presso APL che preveda, in caso di soppressione dell'Agenzia, che il personale dell'ente venga trasferito alla Regione.
3. Al personale inquadrato presso la Regione in distacco funzionale ad APL, ai fini della garanzia di continuità e qualità del servizio dei Centri per l'impiego, non è consentita la mobilità interna alla Regione per quattro anni dal passaggio nel ruolo regionale, salvo interscambio concordato. Su questo si procederà a verifica biennale.
4. Viene garantita la perequazione del salario accessorio teorico pro capite medio del personale assegnato ad APL, comprensivo di quello già in ruolo, con quello regionale.
5. Al personale inquadrato presso la Regione, ancorché in distacco funzionale ad APL, si applica, relativamente al salario accessorio, la disciplina del contratto integrativo decentrato regionale.

Torino, li 21 maggio 2018

Regione Piemonte



O.O.S.S.

