

H

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLE
CATEGORIE DELLA REGIONE PIEMONTE ANNO 2019**

In data 28 novembre 2019 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;
- la Regione Piemonte ha proceduto annualmente alla stipula dei contratti decentrati, l'ultimo dei quali, per l'anno 2018, è stato sottoscritto in data 28 dicembre 2018, **successivamente** integrato con i contratti decentrati integrativi del 20 giugno 2019, 20 settembre 2019 e 18 ottobre 2019;
- con il DPCM dell'8 marzo 2019, "Disposizioni, in via sperimentale, sul trattamento accessorio del personale in servizio presso le Regioni a Statuto ordinario e le Città metropolitane" si è concluso l'iter normativo del processo di **armonizzazione** del personale dell'area dirigenziale e del comparto transitato in Regione per effetto della riforma Delrio (per il Piemonte applicata con la L.R. 23/2015), e della riforma dei Centri per l'Impiego (per il Piemonte applicata con l'art. 11 della L.R. 7/2018), come previsto all'art. 1 - commi 799 e 800 della L. 205 del 27.12.2017;
- la L.R. 29 giugno 2018 n. 7 all'art. 12 ha disposto la soppressione dell'Agenzia regionale per le adozioni internazionali (A.R.A.I.) a decorrere dal 1° gennaio 2019; con D.G.R. n. 73-8225 del 20 dicembre 2018 è stato definito il quadro generale dell'**internalizzazione** del personale dipendente, oltre che delle attività e di beni mobili dell'Agenzia; la procedura di "trasferimento" del personale è stata formalizzata con **determinazione** dirigenziale n. 306 del 21 dicembre 2018 adottata dalla Direzione Segretariato generale.
- 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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;

- con D.G.R. n. 1-9053 del 27 maggio 2019 e con D.U.P. n. 102/2019 del 6 giugno 2019 integrate e parzialmente modificate, rispettivamente, con D.G.R. n. 1-529 del 19 novembre 2019 e con D.U.P. n. 183 del 19 novembre 2019, quest'ultima rettificata con D.U.P. n. 187 del 26 novembre 2019, sono state quantificate le risorse decentrate relative al trattamento accessorio per il personale delle categorie per l'anno 2019 (allegato 1- Risorse) e forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica;

- le parti riconoscono la centralità delle risorse umane nell'organizzazione dell'Ente Regione e si impegnano a continuare a promuovere attivamente la diffusione degli istituti che sostengono le politiche di conciliazione vita/lavoro;

- le parti si impegnano, altresì, ad avviare nell'anno 2020 il confronto per l'attuazione di politiche di welfare aziendale e per il completamento dell'introduzione dei nuovi istituti previsti dal CCNL del 21.5.2018;

- le parti si sono incontrate più volte, nel mese di novembre, in relazione alle tematiche di contrattazione decentrata per l'anno 2019;

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2019 disciplina pertanto le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, come dettagliate nell'allegato 2 (Impieghi), della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

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

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

In applicazione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, le progressioni economiche orizzontali di cui alla presente ipotesi di contratto sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza dall'1.1.2019.

1) 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 alla conclusione del percorso delle 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'1.1.2019, con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbia effettuato progressioni economiche orizzontali nel periodo 1.1.2014 - 31.12.2018.

Le progressioni per suddetto personale hanno decorrenza dall'1.1.2019.

L'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 prevede che le PEO siano attribuite in relazione alle **risultanza** 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 indicati nell'allegato 3 (Criteri) alla presente ipotesi di contratto decentrato della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

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 D	Numero progressioni
D1-D2	28
D2-D3	19
D3-D4	33
D4-D5	31
D5-D6	19
Totale	130

Categoria C	Numero progressioni
C1-C2	34
C2-C3	16
C3-C4	23
C4-C5	25
Totale	98

Categoria B	Numero progressioni
B1-B2	3
B2-B3	1
B3-B4	8
B4-B5	4
B5-B6	8
B6-B7	2
Totale	26

2) Progressione Economica all'interno della categoria per raggiungere la posizione economica apicale

In applicazione del CCNL del 21.5.2018 che ha previsto un'ulteriore estensione della posizione economica in ciascuna categoria, introducendo le nuove posizioni A6, B8, C6 e D7, si dà corso ad ulteriori selezioni riservate ai dipendenti collocati in categoria A5, B7, C5 e D6, in servizio alla data dell'1.1.2019 con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbiano effettuato progressioni nel periodo 1.1.2014 – 31.12.2018.

La procedura selettiva viene effettuata in relazione ai Criteri di cui all'art. 16 del CCNL 21.5.2018, così come indicati nell'allegato 3 (Criteri) alla presente ipotesi di contratto decentrato della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Le progressioni economiche sono attribuite previa formulazione di graduatorie uniche, per ciascuna posizione economica, per il personale dei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale

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
D6-D7	432
C5-C6	275
B7-B8	70
A5-A6	2
totale	779

3) Progressione Economica all'interno della categoria per il personale nuovo assunto, o trasferito in Regione Piemonte in applicazione della L.R. 29 giugno 2018 n. 7 in seguito alla riforma dei Centri per l'Impiego e alla soppressione dell'Agenzia regionale per le adozioni internazionali (A.R.A.I.)

Si dà corso a selezioni riservate ai dipendenti delle categorie A, B, C e D, non apicali, in servizio alla data dell'1.1.2019 con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbiano effettuato progressioni nel periodo 1.1.2014 – 31.12.2018.

La procedura selettiva viene effettuata in relazione ai criteri di cui all'art. 16 del CCNL 21.5.2018, così come indicati nell'allegato 3 (Criteri) alla presente ipotesi di contratto decentrato della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Le progressioni economiche sono attribuite previa formulazione di graduatorie uniche, per ciascuna posizione economica, per il personale dei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale.

La predisposizione delle graduatorie è demandata ad apposite commissioni.

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

ca

lbt

gpe

sp

sp

sp

sp

sp

sp 4 sp

I contingenti numerici sono i seguenti:

Categoria D	Numero progressioni
D1-D2	2
D2-D3	7
D3-D4	0
D4-D5	2
D5-D6	1
Totale	12

Categoria C	Numero progressioni
C1-C2	4
C2-C3	7
C3-C4	8
C4-C5	10
Totale	29

Categoria B	Numero progressioni
B1-B2	2
B2-B3	5
B3-B4	2
B4-B5	9
B5-B6	5
B6-B7	3
Totale	26

Categoria A	Numero progressioni
A2-A3	1
Totale	1

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a circled 'a' and several illegible signatures.

4) Ulteriore Progressione Economica all'interno della categoria

Si dà corso a selezioni riservate ai dipendenti delle categorie A, B, C e D, in servizio alla data dell'1.1.2019 con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi e che non abbiano effettuato progressioni negli anni 2017 e 2018.

Le progressioni economiche sono attribuite previa formulazione di graduatorie uniche, per ciascuna posizione economica, per il personale dei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the letters 'MA' and a circled '5'.

La procedura selettiva viene effettuata in relazione ai criteri di cui all'art. 16 del CCNL 21.5.2018, così come indicati nell'allegato 3 (Criteri) alla presente ipotesi di contratto decentrato della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

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 D	Numero progressioni
D1-D2	1
D2-D3	24
D3-D4	12
D4-D5	10
D5-D6	18
D6-D7	5
Totale	70

Categoria C	Numero progressioni
C1-C2	1
C2-C3	84
C3-C4	14
C4-C5	8
C5-C6	18
Totale	125

Categoria B	Numero progressioni
B1-B2	4
B2-B3	15
B3-B4	12
B4-B5	5
B5-B6	30
B6-B7	8
B7-B8	4
Totale	78

SISTEMA INDENNITARIO

Per l'anno 2019, in fase di prima applicazione della disciplina degli istituti indennitari previsti dal CCNL 2016-2018 - Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 (nel seguito CCNL 2016-2018), le parti convengono di adeguare gli istituti e gli importi del sistema indennitario vigente, in coerenza con la nuova disciplina e le diverse modalità di erogazione del suddetto CCNL.

CC

CC

CC

CC

CC

CC

CC

CC

CC

CC

CC

CC

MA

CC

CC

CC

CC

CC

CC

CC

Le parti convengono di procedere, a consuntivo, una volta consolidati i risultati dell'attribuzione delle indennità relative all'esercizio 2019 e, comunque, non oltre il primo semestre 2020, ad una verifica congiunta volta a ridefinire, nel CCDI 2020 categorie, l'intero sistema indennitario, previa ricognizione, da completare entro il mese di maggio 2020, di tutte le attività svolte nell'Ente alle quali applicare gli istituti indennitari previsti nel CCNL Categorie 2016-2018.

Premesso quanto sopra, per l'anno 2019, sono previste le seguenti indennità, individuate in coerenza con quanto stabilito dal CCNL 2016-2018, che sostituiscono integralmente tutte quelle previste dai precedenti contratti collettivi integrativi regionali per il personale delle categorie.

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

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 CCDI.

10

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

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 € 10,33 per 12 ore al giorno.

Qualora la chiamata avvenga in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, la somma dovuta al dipendente è pari ad € 20,66.

73,00

26,00

26,00

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

L'Amministrazione corrisponde un'unica "indennità per condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività sotto individuate, riconducibili alle fattispecie di cui all'art. 70-bis CCNL 2016-2018. L'indennità per condizioni di lavoro spetta al personale, a tempo pieno o in part-time, individuato dai Responsabili delle Strutture, limitatamente alle giornate la cui effettiva presenza in servizio sia attestata dal sistema di rilevazione presenze e in cui risulti effettuata l'attività da remunerare con l'indennità per condizioni di lavoro.

In particolare, le parti concordano di remunerare le attività nel seguito elencate secondo gli importi specificati, graduati in modo crescente sulla base dell'incidenza delle voci esposte all'art. 70-bis comma 1, CCNL 2016-2018.

3.1) - Le parti convengono di riconoscere 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, la somma di € 1,80 lorde per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività.

3.2) - Le parti riconoscono la somma di € 2,70 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività al personale regionale che:

Handwritten signature

Handwritten signature

TIA

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials: TIA, mzw, ger, B, A, 7, lo

3.2.a) svolga la propria attività lavorativa in orari disagiati, richiesti per una miglior organizzazione del lavoro, quando il dipendente accetti di fissare l'orario di inizio del servizio in orario stabilito in relazione ad oggettive e motivate esigenze di servizio e connesse alla natura dell'attività da svolgere, rinunciando pertanto alla flessibilità oraria;

3.2.b) svolga la propria attività lavorativa in modo da garantire la continuità del servizio di segreteria di direzione, anche in ore tardo pomeridiane;

3.3) - Le parti riconoscono la somma di € 3,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività al personale regionale, anche in distacco, che svolga attività di rapporto continuativo con l'utenza, e/o attività su appuntamento, presso uno dei seguenti sportelli, aperti al pubblico:

3.3.a) Sportello Ufficio relazioni con il Pubblico (URP);

3.3.b) Sportello dei Centri per l'Impiego del Piemonte;

3.3.c) Sportello Cassaintegrati;

3.3.d) Sportello presso le Province del Piemonte e Città Metropolitana di Torino;

3.3.e) Sportello del Difensore Civico;

3.3.f) Sportello del CO.RE.COM.

3.4) Le parti riconoscono la somma di € 6,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività da parte degli addetti:

3.4.a) al servizio di prima accoglienza dei visitatori e di sorveglianza svolto presso le sedi regionali (uscieri e custodi);

3.4.b) al rapporto con l'utenza svolta dagli addetti al centralino;

3.4.c) al magazzino;

3.4.d) al Centro stampa della Giunta regionale e del Consiglio regionale;

3.4.e) alla movimentazione carichi;

3.4.f) in via continuativa alle attività di archivistica presso archivi regionali esclusivamente cartacei di grandi dimensioni;

3.4.g) alla guida di automezzi svolta da personale autista a cui non si applica il trattamento previsto dalla l.r. n. 39/1998 e sue modificazioni, in relazione alle condizioni di tale attività svolta in modo continuativo.

Qualora in capo al dipendente, per il particolare lavoro svolto, risulti dovuta l'attribuzione di somme per più attività, tra quelle sopra indicate, tutte comprese all'art. 70-bis, comma 1, lett. a), b) e c) del CCNL 2016-2018, il complessivo importo corrisposto non potrà in alcun caso superare il limite di € 10,00 per giornata.

I compensi relativi alle indennità di cui all'art. 70 bis per attività svolte presso il Corecom del Consiglio regionale sono finanziati con somme attribuite dall'autorità per le garanzie nelle comunicazioni (AGICOM) e figurano all'interno delle risorse per il salario accessorio.

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

Le indennità di specifica responsabilità sono erogate a consuntivo l'anno successivo in misura non superiore ai limiti previsti dal CCNL 2016-2018.

4.1.a) Al personale a tempo indeterminato e pieno di categoria B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, che svolge specifiche attività in materia di sicurezza, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, purché l'attività, svolta per almeno 6 mesi, sia riscontrabile dai documenti formali in materia di sicurezza e/o dai piani di lavoro, le parti attribuiscono un compenso a titolo di indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2016-2018.

Considerato poi che, ordinariamente, i compiti in materia di sicurezza vengono espletati in squadre e sotto la guida di un coordinatore, si ritiene di dover differenziare il compenso attribuito ai componenti delle squadre di sicurezza come segue:

compenso componente ordinario della squadra di sicurezza	€ 530,00
compenso componente coordinatore della squadra di sicurezza e RSPP del Consiglio regionale	€ 660,00.

Per i componenti le squadre di sicurezza, come disciplinate nel successivo punto 4.1.b, il compenso per la specifica responsabilità di cui sopra è ricompreso nella partecipazione ad attività di supporto nello svolgimento di manifestazioni, mostre ed eventi organizzati presso le sedi del Consiglio regionale, fatta eccezione per il dipendente che ricopra il ruolo di RSPP.

4.1.b) Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale del Consiglio regionale inquadrato nelle categorie B e C, appositamente formato, che svolge attività di supporto in occasione dello svolgimento di manifestazioni, mostre e altri eventi aperti al pubblico, organizzati presso le sedi del Consiglio, al di fuori dell'orario di compresenza, il sabato e nei giorni festivi, è riconosciuta un'indennità disciplinata più dettagliatamente di seguito.

Infatti, al fine di garantire servizi e supporti funzionali adeguati allo svolgimento di tali eventi autorizzati dall'Ufficio di Presidenza e in riferimento alle norme di sicurezza, è necessario disporre di un gruppo di dipendenti, individuati tra il personale in organico a tempo indeterminato full-time, che opportunamente formati, possano comporre le squadre (costituite da un coordinatore, un addetto alle comunicazioni e tre componenti liberi per garantire i servizi connessi) appositamente previste per ogni evento o manifestazione. Tali dipendenti assicurano nel contempo:

- flessibilità e adattabilità di impiego, in relazione all'effettivo andamento delle manifestazioni/eventi;
- affidabilità e costanza di risposta ad eventuali esigenze non programmabili e non prevedibili;
- rotazione e commisurazione delle risorse necessarie, in relazione al tipo di evento/manifestazione, in relazione alla natura e alla durata degli stessi;
- aggiornamento continuo della professionalità in relazione ai cambiamenti normativi e all'introduzione di nuove regole in materia di salute e sicurezza.

Tale attività a supporto degli eventi, manifestazioni e altre iniziative organizzate dal Consiglio regionale prevede, inoltre, la disponibilità del personale individuato a:

- adattare il proprio orario di lavoro in ragione della durata effettiva delle manifestazioni/eventi, nel rispetto della normativa vigente in materia di durata massima degli orari di lavoro;
- partecipare alle attività di aggiornamento e formazione dedicate specificatamente ai servizi relativi alle squadre, organizzate secondo le periodicità dettate dalla normativa stessa e organizzate dall'Amministrazione.

Fanno parte delle squadre per il servizio relativo alle attività di supporto a manifestazioni, mostre, eventi le/i dipendenti delle categorie B, C e D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, individuati dalla/ dal Responsabile della direzione competente.

La disciplina applicativa del citato art. 70-quinquies, con riferimento ai compensi da attribuire ai dipendenti di categoria B e C per le attività prestate in occasione di manifestazioni, mostre, eventi anche aperti al pubblico, sarà così determinata e modulata:
 € 400,00 al raggiungimento della 5^a partecipazione alle squadre;
 € 535,00 al raggiungimento dell'8^a partecipazione alle squadre.

Per ogni partecipazione successiva all'8^a, l'indennità è incrementata di € 60,00, fino al valore corrispondente a 12 partecipazioni annue (pari a € 775,00).

Previa verifica della indisponibilità a far parte delle squadre da parte di chi non ha raggiunto tale valore, per ogni partecipazione successiva alla 12^a, l'indennità è incrementata di € 60,00, fino a concorrenza del budget complessivamente previsto per tale tipologia di attività.

Ai Coordinatori delle squadre, individuati dalla/dal Responsabile della direzione competente, in ragione del particolare ruolo svolto, viene riconosciuta un'indennità annua fissa di € 1.200,00.

L'indennità di specifica responsabilità sarà erogata a consuntivo l'anno successivo, sulla base dei servizi effettivamente resi dal dipendente e, comunque, in misura non superiore ai limiti previsti dal CCNL 2016-2018.

4.2) Le parti convengono di riconoscere la somma di **€ 350,00 annui** lordi per compensare l'esercizio di compiti, svolta per almeno 6 mesi, che comportano specifiche responsabilità, affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

4.3) Le parti convengono di riconoscere la somma di **€ 350,00 annui** lordi per compensare l'esercizio di compiti, svolta per almeno 6 mesi, che comportano specifiche responsabilità, affidati al personale che svolga attività di rapporto continuativo con l'utenza presso lo Sportello Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

5) **Compensi per le attività di esposizione del Gonfalone Regionale e di assistenza alle sedute d'Aula (art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2016-2018)**

Le parti convengono di applicare, in relazione ai compensi, alle modalità organizzative e di erogazione dell'indennità, la disciplina di cui all'allegato 4) alla presente ipotesi di

contratto, della quale costituisce parte integrante e sostanziale. In relazione all'indennità di particolare responsabilità, di cui al suddetto allegato, nel caso di un numero di servizi inferiore a 15 nell'anno, si precisa che l'erogazione avverrà periodicamente in proporzione ai servizi effettivamente svolti, verificando, comunque, a conguaglio il relativo scaglione.

6) Indennità personale addetto alla guida degli automezzi.

Le parti, richiamato il punto 16) dell'allegato 3) al CCDI categorie sottoscritto il 28 dicembre 2018 si danno **reciprocamente** atto del positivo superamento del periodo di **sperimentazione**.

Considerato quanto sopra esposto, le parti convengono di confermare, per l'anno 2019, il quadro indennitario quale delineato del citato allegato 3).

Al personale addetto alla guida degli automezzi è riconosciuta, ai sensi dell'art. 70-bis, comma 1), lett. b) del CCNL 2016-2018, l'ulteriore somma di **€ 1,80 lordi** per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, sino al **raggiungimento** del limite massimo, in ogni caso attribuibile, che le parti convengono di determinare in € 360,00 annui lordi.

PRODUTTIVITA'

1) Differenziazione del premio individuale

In via di prima applicazione e nelle more dell'adeguamento del sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti, si prevede di destinare all'istituto di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, "**differenziazione** del premio individuale", per i dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate su ogni singolo fattore di valutazione (100/100/48, o equivalenti in altri eventuali sistemi di valutazione), una quota parte pari al 30% delle risorse destinate a remunerare il fattore della Qualità della Performance, da attribuire nel limite massimo del 10% del personale non titolare di posizione organizzativa, distribuito **proporzionalmente** tra le diverse strutture regionali (compreso il personale distaccato).

Le parti convengono di procedere, a consuntivo, ad una verifica congiunta della assegnazione e distribuzione effettiva dei premi tra i dipendenti delle diverse strutture, anche con riferimento alla distribuzione statistica tra le diverse categorie di personale.

2) Produttività e part-time

Le parti, richiamato l'art. 55, comma 11 del CCNL 2016-2018, convengono di sostituire la precedente disciplina di cui al punto 4), lett. b) del CCDI Categorie 2017 sottoscritto in data 22 dicembre 2017, come modificato dal CCDI integrativo sottoscritto in data 26 giugno 2018 e confermata, nelle more della compiuta applicazione del CCNL 2016-2018, dal CCDI Categorie 2018 sottoscritto il 28 dicembre 2018.

In applicazione del sopra richiamato art. 55, comma 11 del CCNL 2016-2018, le parti convengono di attribuire, a decorrere dall'anno 2019, al personale a tempo parziale, i compensi incentivanti la produttività in misura proporzionale alle articolazioni orarie, **incrementate del 5%**, fermo restando il limite massimo del 100%.

ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

A) - Compensi professionali degli Avvocati (art. 9 L. n. 114/2014)

Le Parti convengono sulla necessità di rinviare a specifico e successivo confronto la ridefinizione dei criteri di erogazione dei compensi professionali degli Avvocati regionali, per l'anno 2019, in considerazione del mutato quadro dispositivo e contrattuale di riferimento in ambito nazionale e di disciplina dell'Ente.

B) - Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.L. n. 59/2016)

Le Parti convengono sulla necessità di rinviare a specifico e successivo confronto la parziale ridefinizione delle modalità e dei criteri per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 18 aprile 2016, di cui all'accordo sottoscritto in data 23 marzo 2017, in considerazione del mutato quadro normativo.

Letto, confermato e sottoscritto

Torino, 28 novembre 2019

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore *ad interim* della Direzione Segretariato Generale
Paolo FRASCISCO

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

DELEGAZIONE SINDACALE

RSU	Nome Cognome Firma (in stampatello)	Firma	Nome Cognome (in stampatello)
	<u>N. FRANZESI</u>		<u>UGO N. C. LOTTO</u>
	<u>VICTOR GUARANO</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>DAVIDE BERNARDI</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>VIRGINIA FALIBENE</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>ANTONIO ZUFFRANO</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>Mario M. I.</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>MELIGNANO ARTEU</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>LUIGI SERRA</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>MAURIZIO NERI</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>MICHELE PERROTONO</u>	<u>[Firma]</u>	
CGIL	<u>SILVIA BOTTAJO</u>	<u>[Firma]</u>	<u>VICTOR GUARANO</u>
CISL	<u>PAOLA GALBIATI</u>	<u>[Firma]</u>	
UIL	<u>PATRIZIA ROMAN</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>DANIELA BRINI</u>	<u>[Firma]</u>	
	<u>PAOLO DEL PRETE</u>	<u>[Firma]</u>	
CSA	<u>LUIGI SERRA</u>	<u>[Firma]</u>	

[Firma] [Firma]

		Allegato 1
DESCRIZIONE		
<i>Risorse stabili</i>		
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 2018	€ 62.845,00	
Art. 67 comma 2 lett. c): R.I.A. cessati anno 2017	€ 40.039,00	
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.	€ 4.027.939,00	
Art. 67 comma 2 lett. e): personale A.R.A.I.	€ 159.948,00	
a dedurre p.o. e a.p. passate in bilancio	€ 18.121.880,00	
TOTALE RISORSE STABILI	€ 16.757.415,00	

Risorse variabili soggette al limite		
Art. 67 comma 3 lett.c); art. 1 comma 8 bis L.R. 39/1998	€ 460.824,00	
Art. 67 comma 3 lett.d); R.I.A. in corso d'anno	€ 37.413,00	
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)	€ 13.800.000,00	
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	€ 14.963.609,00	
Risorse variabili NON soggette al limite		
Somme non utilizzate anno 2018	€ 395.656,00	
Art. 67 comma 3: economie fondo ore straordinarie anno 2018	€ 95.216,00	
Quote per la progettazione (art. 92 D.LGS. 163/2006)	€ 58.755,00	
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.LGS. 50/2016)	€ 235.354,00	
Compensi professionali legali per sentenze favorevoli (art. 9 L.114/2014)	€ 347.489,00	
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997)	€ 50.000,00	
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€ 1.182.470,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 16.146.079,00	
TOTALE risorse	€ 32.903.494,00	

IMPIEGHI

ALLEGATO 2

RISORSE 2019
€ 32.903.494,00

fondo progressioni economiche (P.E.O.)	€ 10.900.000,00
indennità ex VIII Q.F.	€ 34.000
ind.comparto (quota b)	€ 1.700.000
produttività	€ 17.717.072
particolari responsabilità (gonfalone, aula, ecc)	€ 400.000
turno, reperibilità	€ 200.000
disagio, rischio	€ 800.000
disposizioni di Legge (art. 1, comma 8 bis L.R. 39/98)	€ 460.824
sentenze favorevoli	€ 347.489
incentivi funzioni tecniche (D.lgs.163/06)	€ 58.755
incentivi funzioni tecniche (D.lgs.50/16)	€ 235.354
sponsorizzazioni	€ 50.000
TOTALE	€ 32.903.494

Ⓜ

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

HA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato 3) all'ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoscritta il 28 novembre 2019

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 A3 a A4	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 A3-A4; A5-A6		
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 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 cat 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JA', 'Lely', 'R', 'du', 'B', and others.

**APPLICAZIONE DELL'ART. 70-QUINQUIES, COMMA 1) DEL CCNL 2016-2018
FUNZIONI LOCALI, ALLE ATTIVITÀ DI ESPOSIZIONE DEL GONFALONE
REGIONALE (L.R. 15/2004) E DI ASSISTENZA ALLE SEDUTE D'AULA**

Premesso che:

In considerazione delle esigenze istituzionali indifferibili ed urgenti connesse all'esercizio del servizio di gonfalone e delle sedute d'Aula, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCDI Regione Piemonte 2019, si ritiene di disciplinare i compensi spettanti per lo svolgimento di dette attività, che integrano i presupposti per l'attribuzione degli incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1), in relazione al particolare ruolo svolto dai dipendenti.

La L.R. 15/2004 prevede che *"Il gonfalone è assegnato alla Giunta ed al Consiglio regionale e viene custodito presso le rispettive sedi. L'utilizzo compete ai rispettivi Presidenti, previa intesa, in occasione di manifestazioni ufficiali nel territorio della regione. La partecipazione del gonfalone a manifestazioni ufficiali fuori del territorio regionale è decisa dal Presidente della Giunta regionale, sentito il Presidente del Consiglio regionale"*.

Per l'esposizione del gonfalone, che ha rilievo istituzionale e attiene all'immagine dell'Ente, ci si avvale **ordinariamente** di una squadra di dipendenti regionali, all'uopo formati.

Con riferimento, invece, al servizio d'Aula, per garantire all'Assemblea Legislativa regionale assistenza e supporto funzionali adeguati alle caratteristiche specifiche del lavoro d'Aula che, per la sua natura parlamentare, si organizza in base alle autonome decisioni politico-istituzionali dell'Assemblea medesima e dei suoi organi (Presidenza, Commissioni consiliari, Gruppi consiliari, Conferenza dei Presidenti dei Gruppi consiliari), è necessario disporre di un team di specialisti che mantengano alto il livello di qualità del servizio reso, durante le sedute d'Aula, nella gestione delle portinerie e nelle segreterie delle strutture di vertice maggiormente impegnate nelle giornate in cui si svolge l'attività istituzionale, che assicuri nel contempo:

- a) flessibilità e adattabilità di impiego, in relazione all'effettivo andamento dei lavori assembleari;
- b) affidabilità e costanza di risposta ad eventuali esigenze non **programmabili** e non prevedibili;
- c) rotazione e **commisurazione** delle risorse necessarie, seduta per seduta, in relazione alla natura e alla durata dei lavori consiliari;
- d) **aggiornamento** continuo della professionalità in relazione ai cambiamenti delle legislature, dei regolamenti e delle procedure d'Aula.

Fanno parte del team per i servizi d'Aula i/le dipendenti delle categorie B e C che, per la loro professionalità e responsabilità risultano essere altamente specializzati a servizio del Consiglio regionale e che svolgono la loro attività nei seguenti servizi:

· Addetti al Servizio Generali Operativi, che svolgono attività di informazione al pubblico, attività di controllo degli accessi nelle portinerie e permanenza del pubblico all'interno delle sedi consiliari, attività di assistenza alle sedute del Consiglio regionale e delle Commissioni consiliari, dei Direttori

e dei Responsabili, inoltre, **predisposizione** di copie documenti, presenza costante e continua all'interno dell'Aula consiliare durante tutta l'attività dell'Aula;

- Addetti all'ufficio **Resocontazione** individuati dalla/dal Responsabile della direzione competente che hanno il compito di offrire supporto all'organizzazione e al funzionamento dell'Organo **politico-legislativo**, inoltre, compiti di redazione resoconti consiliari ed evasione richieste urgenti;
- Addetti all'Ufficio Aula individuati dalla/ dal Responsabile della direzione competente, compiti di assistenza alle sedute di Consiglio, supporto per la convalida delle presenze in Aula, attivazione procedure di voto, assistenza documentale per i Consiglieri, redazione del processo verbale, consulenza presentazione emendamenti;
- Addetti alle Commissioni consiliari individuati dalla/ dal Responsabile della direzione competente in numero massimo di due per ogni giornata;
- Addetti al servizio di Sicurezza e vigilanza individuati dalla/dal Responsabile della direzione competente che svolgono le attività di sorveglianza in Aula, nelle sale e negli uffici attigui per lo svolgimento in sicurezza dei lavori consiliari;
- Addetti al servizio Tecnico e Sicurezza individuati dalla/dal responsabile della direzione competente che svolgono le attività di verifica dell'impianto audio ed elettrico, registrazione delle sedute d'Aula;
- Addetti ai Sistemi Informativi individuati dalla/dal responsabile della direzione che garantiscono la presenza in Aula per tutta la durata del Consiglio, l'assistenza informatica per i consiglieri e per i dipendenti addetti ai lavori d'Aula;
- Addetti alle segreterie delle strutture di vertice, individuati dalla/dal responsabile, che garantiscono la costante copertura del servizio durante le sedute di Aula.
- Addetti al servizio di comunicazione e stampa, individuati dalla/dal responsabile, che garantiscono la costante copertura del servizio durante le sedute di Aula.

Premesso quanto sopra, al fine di consentire e dare compiuta disciplina ai compensi aggiuntivi per le attività di esposizione del gonfalone e dei servizi d'Aula, le Delegazioni di Parte datoriale e di Parte sindacale concordano quanto segue:

Le attività connesse svolte dai dipendenti regionali che prestano la propria opera in occasione dell'esposizione del gonfalone e dei servizi d'Aula integrano i presupposti per l'attribuzione degli incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1), CCNL 2016-2018 Funzioni Locali, in relazione al particolare ruolo svolto dai dipendenti nell'adempimento di questi incarichi.

La disciplina applicativa del citato art. 70-quinquies, con riferimento ai compensi da attribuire ai dipendenti regionali, per le attività di esposizione del gonfalone e di assistenza alle sedute d'Aula, sarà remunerata come nel seguito esposto:

GONFALONE

In via di prima applicazione, per l'anno 2019, l'indennità di specifica responsabilità sarà erogata **trimestralmente**, al **raggiungimento** dei seguenti livelli di servizi prestati e con gli importi indicati per i singoli scaglioni sotto riportati:

- 1) 1.000,00 euro al raggiungimento di 15 servizi;
- 2) 1.500,00 euro al raggiungimento di 23 servizi;
- 3) 2.000,00 euro al raggiungimento di 30 servizi;
- 4) 2.500,00 euro al raggiungimento di 35 servizi;
- 5) 3.000,00 euro al raggiungimento di 40 servizi.

30

LM

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

In caso di un numero di servizi inferiore a 15 nell'anno, l'erogazione dell'indennità di particolare responsabilità avverrà a conguaglio in proporzione ai servizi effettivamente svolti.

Aula

L'indennità per specifiche responsabilità sarà così determinata e modulata:

fasce	n. giornate d'Aula all'anno	compenso
1	dalla 1 [^] alla 5 [^]	€ 150,00
2	dalla 6 [^] alla 10 [^]	€ 300,00
3	dalla 11 [^] alla 15 [^]	€ 460,00
4	dalla 16 [^] alla 20 [^]	€ 635,00
5	dalla 21 [^] alla 25 [^]	€ 810,00
6	dalla 26 [^] alla 30 [^]	€ 985,00
7	dalla 31 [^] alla 35 [^]	€ 1160,00
8	dalla 36 [^] alla 40 [^]	€ 1335,00
9	dalla 41 [^] alla 45 [^]	€ 1510,00
10	dalla 46 [^] alla 50 [^]	€ 1685,00

@

W

LR

M

Per ogni giornata d'Aula successiva alla 50[^] l'indennità è incrementata di euro 36.

Per ogni seduta convocata in orario serale o notturno l'indennità è incrementata di euro 30 per i dipendenti che fanno parte del team per i servizi d'Aula che abbiano prestato servizio nelle corrispondenti fasce (serale dalle ore 20:00 alle ore 24:00 e notturno dalle ore 24:00 alle 06:00).

L'indennità di specifica responsabilità suddivisa nelle fasce descritte nella succitata tabella sarà erogata con periodicità trimestrale, sulla base delle giornate d'Aula effettive a cui il dipendente ha partecipato nel trimestre. Al termine di ogni trimestre si aggiorna l'importo complessivo delle giornate di Aula e si procede all'erogazione della differenza.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

2



GRUPPO AZIENDALE UIL
ENTE REGIONE PIEMONTE
Corso Regina Margherita n.174
10152 TORINO

Torino, 28 novembre 2019

NOTA A VERBALE UIL AL CCDI anno 2019 - area categorie

La produttività da corrispondere al personale regionale per l'anno 2019 dovrà, a parità di condizioni, essere uguale o maggiore a quella corrisposta per l'anno 2018.

La parte di risorse variabili eventualmente non distribuita dovrà essere destinata alla produttività.

La UIL propone di definire nel 2020 una diversa ripartizione del salario accessorio per le categorie non posizionate, prevedendo una parte maggioritaria fissa (es. 75%) e la restante parte legata a presenza e valutazione da parte del dirigente con un'erogazione mensile. La suddetta definizione dovrà essere anche il primo argomento trattato all'interno del Comitato paritetico, appena sarà istituito.

Si sollecita l'attivazione di misure per incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici da parte dei dipendenti.

Palombara
Paola Bin
Leolo del Pk

