

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE DELLA REGIONE PIEMONTE ANNO 2020

In data 18 novembre 2020 si sono riunite in videoconferenza, la delegazione trattante datoriale, costituita con D.G.R. n. 34-1773 del 28 luglio 2020 e con D.U.P. n. 125 del 2 settembre 2020 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 2019, è stato sottoscritto in data 23 dicembre 2019;
- le risorse decentrate 2020, determinate sulla base delle regole di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sono state quantificate con D.G.R. n. 3-1604 del 30 giugno 2020 e con D.U.P. n. 100 dell'8 luglio 2020, integrate e parzialmente modificate con D.G.R. n. 7-2261 del 13 novembre 2020 e con D.U.P. n. 167 del 17 novembre 2020, (allegato 1- Risorse) e con queste ultime sono stati 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.

Il presente contratto decentrato integrativo per l'anno 2020 disciplina le modalità di utilizzo delle risorse, indicate nell'allegato 2 del quale costituisce parte integrante e sostanziale, destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2020.

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

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Con il Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto il 23 dicembre 2019 si è proseguito con il percorso di valorizzazione professionale, iniziato nel 2016, dei dipendenti regionali, compresi quelli trasferiti nell'Ente e si sono effettuate procedure selettive per le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle categorie. Inoltre, si è dato avvio a nuove procedure selettive per le Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza dall'1.1.2019.

In applicazione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, vengono effettuate ulteriori Progressioni Economiche Orizzontali, riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza dall'1.1.2020.

Si dà corso, pertanto, a selezioni riservate ai dipendenti delle categorie A, B, C e D, in servizio alla data dell'1.1.2020, con un'anzianità nella posizione economica di almeno 24 mesi.

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 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	121
D3-D4	53
D4-D5	54
D5-D6	75
D6-D7	46
Totale	350

Categoria C	Numero progressioni
C1-C2	1
C2-C3	112
C3-C4	18
C4-C5	20
C5-C6	52
Totale	203

Categoria B	Numero progressioni
B1-B2	3
B2-B3	12
B3-B4	10
B4-B5	8
B5-B6	19
B6-B7	11
B7-B8	9
Totale	72

Categoria A	Numero progressioni
A2-A3	1
A4-A5	1
Totale	2

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 hanno convenuto 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.

Preso in questa sede atto della necessità di rimodulare ed integrare le fattispecie indennitarie di alcuni istituti per l'anno 2020, alla luce delle esigenze emerse nel primo anno di applicazione del nuovo sistema, nonché in conseguenza del fenomeno epidemico derivante dalla diffusione del virus Covid-19.

Premesso quanto sopra, per l'anno 2020, sono previste le seguenti indennità, individuate in coerenza con quanto stabilito dal CCNL 2016-2018.

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.

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 € **13,00** 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 € **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 sulla base dell'incidenza delle voci esposte all'art. 70-bis comma 1, CCNL 2016-2018.

3.1) - E' riconosciuta 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** per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività.

3.2) - E' riconosciuta la somma di € **2,70** per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività al personale regionale che:

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) - E' riconosciuta 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 la Città Metropolitana di Torino;

3.3.e) Sportello del Difensore Civico;

- 3.4) E' riconosciuta 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); per l'attività di coordinamento degli uscieri e commessi d'aula del Consiglio regionale l'indennità è maggiorata di ulteriori € **3,00**;
 - 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 archivista 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.
 - 3.4.h) al servizio di pronta reperibilità della Protezione civile (indennità non attribuibile nelle giornate per le quali viene corrisposta l'indennità di reperibilità)
- 3.5) E' riconosciuta la somma di € **7,00** per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, al personale che abbia assicurato la propria attività in presenza nei periodi correnti dal 16/03/2020 al 12/06/2020 e dal 2/11/2020 fino alla fine della vigenza delle disposizioni emergenziali attualmente in vigore sulle modalità di lavoro in Regione.
- 3.6) E' riconosciuta la somma di € **10,00** per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, 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.
- 3.7) E' riconosciuta la somma di € **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.

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.

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, è attribuito 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, e tenuto conto del particolare ruolo del RSPP del Consiglio Regionale, si ritiene di dover differenziare il compenso attribuito ai componenti delle squadre di sicurezza ed al RSPP come segue:

compenso componente ordinario della squadra di sicurezza	€ 600,00
compenso componente coordinatore della squadra di sicurezza	€ 750,00
compenso RSPP del Consiglio regionale	€ 1.200,00

Per l'anno 2020 si applica la presente disciplina, che prevede un compenso per i componenti ordinari di € 600,00, anche alle squadre di sicurezza del Consiglio regionale, fatta eccezione per i coordinatori delle squadre, in luogo della disciplina ordinaria prevista al punto 4.1.b)

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:

- a) flessibilità e adattabilità di impiego, in relazione all'effettivo andamento delle manifestazioni/eventi;
- b) affidabilità e costanza di risposta ad eventuali esigenze non programmabili e non prevedibili;
- c) rotazione e commisurazione delle risorse necessarie, in relazione al tipo di evento/manifestazione, alla natura e alla durata degli stessi;
- d) 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, è così determinata e modulata:

€ 400,00 al raggiungimento della 5^ partecipazione alle squadre;

€ 535,00 al raggiungimento dell'8^ partecipazione alle squadre.

Per ogni partecipazione successiva all'8^, 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^, 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 è 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) E' riconosciuta la somma di **€ 350,00 annui** per compensare l'esercizio di compiti, svolti 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) E' riconosciuta la somma di **€ 350,00 annui** per compensare l'esercizio di compiti, svolti 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.
- 4.4) Al personale del Consiglio regionale che abbia svolto, per almeno 6 mesi, attività di informazione e assistenza all'utenza in generale e nello specifico a quella c.d. debole, supportandola nell'accesso alle procedure di conciliazione, di definizione e d'urgenza nella piattaforma ConciliaWeb, nell'ambito delle controversie in materia di comunicazioni elettroniche, è riconosciuta la somma di **€ 545,00 annui**. 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.
- 4.5) Al personale, non incaricato di posizione organizzativa, che abbia svolto le proprie attività nell'ambito del gruppo della "Task force CIGD – Covid 19", formalmente istituito presso la Direzione Istruzione, formazione e lavoro, è riconosciuta un'indennità per specifica responsabilità pari ad **€ 350,00 annui**.
- 4.6) Al personale che abbia svolto, secondo la programmazione delle attività, servizio presso le sedi dell'Unità di Crisi, costituita per l'emergenza sanitaria e operativa nei due periodi di piena emergenza Covid-19, è riconosciuta, per ciascuno dei due

periodi di funzionamento, un'indennità per specifica responsabilità, pari ad € 350,00 per ogni periodo, aumentata ad € 500,00 per ogni periodo, qualora vi siano stati servizi notturni.

Tale indennità, in relazione al particolare impegno resosi necessario in occasione delle citate attività, risulta cumulabile con quella prevista al punto 4.2) del presente CCDI.

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.

Le parti convengono altresì che l'allegato 4 trovi applicazione anche alle sedute di Aula che si svolgono in modalità telematica, ai sensi della D.U.P. n. 55 del 19 marzo 2020 ed eventuali delibere successive, per i dipendenti che assicurano la necessaria assistenza, anche in modalità agile.

6) *Indennità personale addetto alla guida degli automezzi.*

Le parti convengono di confermare, per l'anno 2020, il quadro indennitario delineato nell'allegato 3) al CCDI categorie sottoscritto il 28 dicembre 2018, che si allega alla presente ipotesi di contratto per farne parte integrante e sostanziale (allegato 5).

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 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.

PRODUTTIVITA'

1) Differenziazione del premio individuale

Le parti convengono, nelle more dell'adeguamento del sistema di valutazione dei dipendenti, di confermare, per il 2020, l'applicazione dell'istituto di differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2016-2018, introdotto nel CCDI 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).

ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

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

Le parti convengono sulla necessità di confermare per l'anno 2020 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.

B) - Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016)

Le parti convengono sulla necessità di rinviare a specifico e successivo confronto, da svolgersi entro il mese di giugno 2021, 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.

Le parti, nel sottoscrivere il CCDI 2020 personale delle categorie, si impegnano a confrontarsi tempestivamente al fine di definire modalità idonee di lavoro anche non in presenza per affrontare, anche per l'avvio del 2021, l'emergenza COVID-19, garantendo la sicurezza dei lavoratori, il mantenimento e la qualità dei servizi pubblici gestiti.

Letto, confermato e sottoscritto
Torino, 18 novembre 2020

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

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

Paolo FRASCISCO _____

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

Michele PANTE' _____

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

Francesca RICCIARELLI _____

La Dirigente 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

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

CSA _____

ALLEGATO 1**FONDO RISORSE DECENTRATE 2020**

<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 2019	€ 146.881,00
Art. 67 comma 2 lett. c): R.I.A. cessati anni precedenti	€ 102.884,00
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	€ 18.586.228,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 16.240.545,00

FONDO RISORSE DECENTRATE 2020	
<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	€ 61.772,00
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)	€ 13.500.000,00
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	€ 14.676.439,00
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>	
Somme non utilizzate anno 2019	€ 49.000,00
Art. 67 comma 3: economie fondo ore straordinarie anno 2019	€ 91.363,00
Quote per la progettazione (art. 92 D.LGS. 163/2006)	€ 476.113,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.LGS. 50/2016)	€ 279.832,00
Compensi professionali legali per sentenze favorevoli (art. 9 L.114/2014)	€ 148.207,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997)	€ 24.229,00
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€ 1.068.744,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 15.745.183,00
TOTALE risorse	€ 31.985.728,00

RISORSE 2020**€ 31.985.728**

Fondo Progressioni Economiche (PEO)	€ 11.200.000
Indennità ex VIII Q.F.	€ 26.000
Indennità comparto (quota b)	€ 1.550.000
Produttività	€ 16.812.052
Particolari responsabilità (gonfalone, aula, ecc.)	€ 298.000
Turno, reperibilità	€ 250.000
Disagio, rischio	€ 472.000
Disposizioni di Legge (art. 1, comma 8 bis L.R. 39/98)	€ 449.295
Sentenze favorevoli	€ 148.207
Incentivi funzioni tecniche (D.lgs.163/06)	€ 476.113
Incentivi funzioni tecniche (D.lgs.50/16)	€ 279.832
Sponsorizzazioni	€ 24.229
TOTALE	€ 31.985.728

Criteria 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

Criteria 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.

Criteria 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

**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, tenuto conto della particolare situazione legata alla pandemia da diffusione del virus Covid-19 occorsa nell'esercizio 2020, si ritiene di disciplinare secondo quanto nel seguito descritto 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, tenuto conto, per l'esercizio 2020, delle conseguenze sull'ordinaria attività lavorativa derivanti dalla pandemia da Covid-19, 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

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.

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.

Per il solo esercizio 2020, l'erogazione dell'indennità avverrà, in ogni caso, in proporzione al numero dei servizi effettivamente svolti, indipendentemente dallo scaglione raggiunto.

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

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.

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

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.



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

Torino, 18 novembre 2020

NOTA A VERBALE UIL AL CCDI anno 2020 - area categorie

In riferimento all'indennità di € 7 giornalieri prevista per i lavoratori che hanno prestato servizio in presenza durante il periodo emergenziale indicato nel CCDI 2020, la UIL ritiene - al fine di non ingenerare inique disparità tra dipendenti dell'Ente - che analogo trattamento compensativo, nello stesso periodo, debba essere riconosciuto sotto forma di *specifico indennizzo* giornaliero di pari importo ai lavoratori che hanno dovuto prestare la propria attività in lavoro agile, in considerazione del fatto che a questi ultimi non è stato corrisposto nessun indennizzo delle spese sostenute anche per l'utilizzo di dispositivi tecnologici propri, sopperendo alla carenza di fornitura da parte dell'Amministrazione Regionale e non è stato erogato il buono pasto.

In riferimento alle Progressioni economiche orizzontali (PEO), come già fatto osservare nelle opportune sedi sindacali, la UIL ritiene opportuno che tale progressione avvenga tenendo anche conto dell'anzianità nella categoria economica di appartenenza.

Il ciclo di Progressioni economiche orizzontali (PEO) ripartito nel 2019 dovrà concludersi, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, nelle minori annualità possibili e dovrà avere precedenza rispetto a nuovi cicli di scorrimenti orizzontali.

In riferimento alla "Differenziazione del premio individuale" la UIL ritiene necessaria e urgente la *"verifica congiunta dell'assegnazione e distribuzione effettiva dei premi tra i dipendenti delle diverse strutture, anche con riferimento alla distribuzione statistica tra le diverse categorie di personale"* prevista nel CCDI 2019.

Prendendo atto della scelta dell'Amministrazione di decurtare parte delle risorse variabili del fondo categorie la UIL ritiene che la produttività da corrispondere al personale regionale per l'anno 2020 dovrà, a parità di condizioni, essere uguale o maggiore a quella corrisposta per l'anno 2019. La parte di risorse variabili eventualmente non distribuita dovrà essere destinata alla produttività.

In considerazione dell'epidemia di Sars Cov-2 in corso si sollecita l'attivazione di misure di assistenza sanitaria a favore dei dipendenti regionali compreso uno screening epidemiologico tempestivo e continuo inserito in un piano organico predisposto dall'Ente nonché a richiesta del dipendente.

R.S.U. Categorie – ENTE REGIONE PIEMONTE



Torino, 18/11/2020

NOTA A VERBALE

NON CONDIVIDENDO IL PRINCIPIO POLITICO DISCRIMINANTE SOTTESO AL PUNTO 3.5 DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020 CHE GRATIFICA ECONOMICAMENTE ESCLUSIVAMENTE IL LAVORO SVOLTO IN PRESENZA, SENZA TENER ASSOLUTAMENTE CONTO DI QUANTO SVOLTO DA TUTTI QUEI DIPENDENTI REGIONALI CHE HANNO ASSICURATO L'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN MODALITÀ NON IN PRESENZA, SI RICHIEDE ALL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE DI AVVIARE SPECIFICI INCONTRI PER TROVARE RISPOSTE AI SEGUENTI PUNTI:

- I COSTI SOSTENUTI DAI DIPENDENTI REGIONALI PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE SVOLTE IN LAVORO AGILE ANCHE MEDIANTE L'UTILIZZO DI PROPRI STRUMENTI: (COMPUTER, STAMPANTE, TELEFONO, WI-FI DOMESTICO, ECC.) IVI COMPRESSE LE PROBLEMATICHE CONNESSE ALLE EVENTUALI SPESE DI RIPARAZIONE E MANUTENZIONE DELLA STRUMENTAZIONE TECNOLOGICA;
- IL RICONOSCIMENTO DEL BUONO PASTO DURANTE L'ATTIVITÀ DI LAVORO NON IN PRESENZA;
- L'INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI CONNESSI AL LAVORO DA CASA AL FINE DI ADDIVENIRE A SPECIFICI PROTOCOLLI DI GARANZIA.

CGIL
BOTTARO

CISL
GALBIATI

UIL
SUMAN

CSA
SERRA

RSU
FRANZESE