

# REGIONE BASILICATA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE BASILICATA PARTE NORMATIVA 2023-2025 ANNUALITA' ECONOMICA 2025, INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 16.11.2022.

Premesso che:

- a) In data 11.11.2025 è stata stipulata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato del personale non dirigente della Regione Basilicata Parte normativa 2023-2025 Annualità economica 2025, integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022;
- b) Il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Basilicata, con verbale n. 11 del 01/12/2025, ha attestato la compatibilità dei costi derivanti dal contratto decentrato per il comparto per l'anno 2025 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, per cui ha espresso parere favorevole all'ulteriore corso del provvedimento;
- c) La Giunta Regionale di Basilicata, con deliberazione n. 781 nella seduta del 17.12.2025, ha autorizzato la delegazione trattante datoriale abilitata alle trattative per la sottoscrizione dei CCDI del personale del comparto, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato del personale non dirigente della Regione Basilicata Parte normativa 2023-2025 Annualità economica 2025, integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022;

il Presidente della delegazione trattante, con nota mail del 09.12.2025, ha convocato la riunione per oggi **18.12.2025** alle ore 15:30 presso la Sala A del Consiglio regionale per deliberare in merito al primo punto posto all'o.d.g.: Sottoscrizione definitiva del CCDI 2025, per cui,

### La Delegazione di Parte datoriale,

Avv. Donato Del Corso - Presidente  
Dott. Domenico Tripaldi  
Dott. Alfonso Morvillo  
Dott. Nicola Coluzzi

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

### La Delegazione di Parte Sindacale,

#### R.S.U.:

1 Abate Donato  
2 Cirigliano Guido  
3 Corbo Filippo  
4 Gifuni Mario  
5 Gilio Carlo  
6 Glisci Rossella Rocchina  
7 Locicero Venera  
8 Logiurato Antonella  
9 Mariano Anna Rita  
10 Mastroluisi Pietro  
11 Perneti Vincenzo

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

12	Rago Benedetta	_____	FIRMATO
13	Rossino Ivan	_____	FIRMATO
14	Sabatino Sergio	_____	FIRMATO
15	Salvatore Giuseppe	_____	
16	Telesca Rocco	_____	FIRMATO
17	Vaccaro Rocco	_____	FIRMATO
18	Votta Giovanni	_____	

**Organizzazioni sindacali:**

<b>FP CGIL</b>	Giuliana Pia Scarano	_____	FIRMATO
<b>CISL FP</b>	Vincenzo Perneti	_____	FIRMATO
	Salvatore Pellettieri	_____	FIRMATO
<b>UIL FPL</b>	Giuseppe Verrastro	_____	FIRMATO
	Annunziata Antezza	_____	FIRMATO
<b>CSA RAL</b>	Gaetano Guerrieri	_____	

sottoscrivono definitivamente l'allegato testo del "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE BASILICATA PARTE NORMATIVA 2023-2025 ANNUALITÀ ECONOMICA 2025, INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 16.11.2022".

**REGIONE BASILICATA**  
**Direzione Generale “Presidenza della Giunta e**  
**Programmazione strategica”**  
**Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione**

**18 dicembre 2025**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL**  
**PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Parte Normativa 2023-2025**  
**Annualità economica 2025**

**INTEGRATIVO**  
**al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 2019 -2021**  
**sottoscritto in data 16.11.2022**

**Deliberazione di Giunta Regionale n. 781 del 17/12/2025**

## Indice

Art. 1 Campo di applicazione e durata del contratto	pag. 3
Art. 2 Fondo risorse decentrate: utilizzo	pag. 3
Art. 3 Performance organizzativa e individuale	pag. 4
Art. 4 Differenziazione del premio individuale	pag. 5
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle Aree	pag. 6
Art. 6 Indennità di condizioni di lavoro	pag. 9
Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità	pag. 9
Art. 8 Welfare integrativo	pag.11
Art. 9 Disciplina Buoni pasto	pag.11
Art. 10 Disposizioni transitorie	pag.12
Dichiarazione congiunta N. 1	pag.12
Dichiarazione parte pubblica	pag.12
Allegato 1 – Distribuzione dei premi relativi alla performance	pag.13
Allegato 2 – Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro	pag.14

**ART. 1**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO**

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale destinatario del CCNL del comparto Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (full time e part time) e a tempo determinato ivi compreso il personale comandato presso la Regione, nonché quello distaccato funzionalmente presso altri enti, dipendente della Regione Basilicata.
2. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e comunicazione istituzionale dell'ente.
3. Il presente C.C.D.I. disciplina esclusivamente le materie e gli istituti che il C.C.N.L. ha individuato quali materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa; la durata del contratto è corrispondente a quella prevista dal CCNL sottoscritto il 16.11.2022 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCNL e conseguente CCDI. Per la parte economica ha validità per l'annualità 2025 (cfr art.8 comma 4 CCNL 16.11.2022); con cadenza annuale si procederà alla verifica dell'applicazione del presente contratto e alla rimodulazione delle modalità di utilizzo delle risorse economiche.
4. Gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza immediata dalla data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo ad eccezione che una delle parti, almeno tre mesi prima della naturale scadenza, ne chiedi la disdetta. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore fino alla loro sostituzione con successivo contratto integrativo.
6. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCDI regionale continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente contratto decentrato.

**ART. 2**  
**FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO**

Art. 80 CCNL 2022

criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate (Art. 7 comma 4, lettera a)

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2025 è stato costituito, sulla base dell'atto di indirizzo adottato con Deliberazione di Giunta regionale n. 136 del 28/03/2025, con D.D. n. 11BB.2024/D.00196 del 22/04/2025 ai sensi dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022.
2. Per l'anno 2025 le risorse disponibili risultano essere le seguenti:

Risorse STABILI (art.79 comma 1 CCNL 16.11.2022)	8.908.781,00
Risorse VARIABILI (art.79 commi 2-3 CCNL 16.11.2022)	1.905.463,03
<b>Totale Risorse disponibili</b>	<b>10.814.244,03</b>
di cui, risorse STABILI non utilizzabili:	
Risorse impegnate per finanziamento PEO storiche fino al 2023	2.900.000,00
Risorse impegnate per progressioni orizzontali all'interno delle Aree 2024	550.000,00
Quote dell'indennità di comparto a carico del fondo	500.000,00
Indennità ex-VIII qualifica non titolari di E.Q.	1.420,00
<b>Risorse STABILI non utilizzabili</b>	<b>3.951.420,00</b>
pertanto, le risorse utilizzabili sono le seguenti:	
Risorse STABILI (art.79 comma 1 CCNL 16.11.2022)	4.957.361,00
Risorse VARIABILI (art.79 commi 2-3 CCNL 16.11.2022)	1.905.463,03
<b>Totale Risorse utilizzabili</b>	<b>6.862.824,03</b>

e saranno così ripartite:

		Risorse STABILI	Risorse VARIABILI	Risorse TOTALI	Incidenza %
A	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 80 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022)	<b>602.944,40</b>	<b>534.008,40</b>	<b>1.136.952,80</b>	<i>40% della performance complessiva</i>
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 80 c.2 lett.b) CCNL 16.11.2022)	<b>904.416,60</b>	<b>801.012,60</b>	<b>1.705.429,20</b>	<i>60% della performance complessiva</i>
	<b>Performance complessiva</b>	<b>1.507.361,00</b>	<b>1.335.021,00</b>	<b>2.842.382,00</b>	<i>41,4%</i>
B	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 80 c.2 lett.c) CCNL 16.11.2022)	<b>350.000,00</b>		<b>350.000,00</b>	<i>5,1%</i>
C	INDENNITA' DI TURNAZIONE E DI REPERIBILITA' (art. 80 c.2 lett.d) CCNL 16.11.2022)	<b>100.000,00</b>		<b>100.000,00</b>	<i>1,5%</i>
D	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 80 c.2 lett.e) CCNL 16.11.2022)	<b>2.100.000,00</b>		<b>2.100.000,00</b>	<i>30,6%</i>
E	COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 80 c.2 lett.g) CCNL 16.11.2022)		<b>570.442,03</b>	<b>570.442,03</b>	<i>8,3%</i>
	- accertamenti violazioni tributarie		35.200,00		
	- nuclei dei conti pubblici territoriali		40.168,04		
	- incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 36/23		495.073,99		
F	DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art. 80 c.2 lett.j) CCNL 16.11.2022)	<b>500.000,00</b>		<b>500.000,00</b>	<i>7,3%</i>
G	WELFARE INTEGRATIVO (art. 80 c.2 lett.k) CCNL 16.11.2022)	<b>300.000,00</b>		<b>300.000,00</b>	<i>4,4%</i>
H	DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (art. 81 CCNL 16.11.2022)	<b>100.000,00</b>		<b>100.000,00</b>	<i>1,5%</i>
	<b>TOTALE</b>	<b>4.957.361,00</b>	<b>1.905.463,03</b>	<b>6.862.824,03</b>	<i>100,0%</i>

### ART. 3

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 80 commi 2 e 3 CCNL 2022

criteri per attribuzione (Art. 7 comma 4, lettera b)

1. Le risorse per remunerare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale (Art. 80 comma 2 lettere a e b) sono quantificate, per l'annualità 2025, in € **2.842.382,00** delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Dirigente dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata adottato con DGR n. 178 del 16.03.2024 e, per quanto attiene i dipendenti regionali distaccati presso altri Enti, secondo quanto stabilito negli accordi in essere.
3. La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, **a partire dall'annualità 2025** è stabilita nei termini seguenti:
  - per i dipendenti **non titolari di EQ**
    - 40% delle risorse complessivamente destinate per remunerare la performance organizzativa;

- 60% per remunerare la performance individuale;
- per i dipendenti **titolari di EQ**
  - 60% delle risorse destinate alle indennità di risultato, per la performance organizzativa;
  - 40% per la performance individuale.

Per **tutti i dipendenti**, in attuazione della D.G.R. n. 178 del 16.03.2024, il collegamento tra punteggi di performance organizzativa conseguiti e i trattamenti economici correlati in termini di risorse economiche destinate, è definito nel modo seguente:

da 9 a 10 punteggio – fascia di merito A	100% del premio di Performance Organizzativa
da 7 a 8,9 – fascia di merito B	95% del premio di Performance Organizzativa
da 6 a 6,9 – fascia di merito C	85% del premio di Performance Organizzativa
da 0 a 5,9 – fascia di merito D	- (*)

(\*) Il punteggio inferiore a 6 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità.

Per i dipendenti **non titolari di EQ**, il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale è definito dal 2025, in termini di risorse economiche complessive da inserire nel fondo, nel modo seguente:

A: fascia di eccellenza (9/10)	100% del premio di Performance Individuale
B: fascia alta (7/8,9)	95% del premio di Performance Individuale
C: fascia media (6/6,9)	85% del premio di Performance Individuale
D: fascia bassa (0/5,9)	- (*)

(\*) Il punteggio inferiore a 6 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Per i dipendenti **titolari di EQ**, Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale è definito dal 2025 nel modo seguente:

A: fascia di eccellenza (9/10)	100% del premio di Performance Individuale
B: fascia alta (7/8,9)	95% del premio di Performance Individuale
C: fascia media (6/6,9)	85% del premio di Performance Individuale
D: fascia bassa (0/5,9)	- (*)

(\*) Il punteggio inferiore a 6 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

4. Nel prospetto riportato nell'ALLEGATO 1 al presente CCDI sono definite le quote massime del premio attribuibile per ogni dipendente non titolare di E.Q., nell'annualità 2025 in relazione alle risorse stanziare, al numero dei dipendenti aventi diritto per ogni Area nonché al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

## ART. 4 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Art. 81 CCNL 2022

criteri per attribuzione (Art. 7 comma 4, lettera b)

1. Le risorse destinate alla differenziazione del premio individuale, per l'anno 2025, sono quantificate in € **100.000,00** delle risorse totali disponibili.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2

lettera b) del CCNL 2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi previsti nel Sistema di valutazione.

3. La misura di detta maggiorazione è pari al 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dell'Art. 81 comma 1 CCNL 2022.
4. In riferimento alla quota massima del personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, nonché alla relativa modalità di calcolo, si stabilisce per l'annualità 2023, che la percentuale del personale che concorre al riconoscimento del premio di maggiorazione è pari **al 15%** di tutti i dipendenti del comparto, escluso le EQ, valutati positivamente e comunque esclusivamente tra il personale che consegue la valutazione più elevata, pari a 10 (eccellenza da motivare da parte del valutatore). Tale percentuale è calcolata (con arrotondamento all'unità superiore) in funzione di dipendenti attestati ad ogni Direzione Generale della Giunta, agli Uffici Speciali, agli Uffici di Diretta collaborazione, al Consiglio regionale, ai dipendenti distaccati presso ARLAB e per le Province di Potenza e Matera.
5. Il rispetto della percentuale di cui al precedente comma sarà oggetto di riscontro nell'ambito delle attività per la verifica della correttezza e omogeneità delle prevalutazioni, attività di verifica disciplinate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance vigente presso ciascuna struttura. Eventuali scostamenti dalla percentuale definita nel presente accordo comporterà l'impossibilità alla liquidazione della "maggiorazione del premio" per il settore interessato.

## ART. 5

### PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 14 CCNL 2022

Definizione procedure (Art. 7 comma 4, lettera c)

1. Ai fini dell'ammissione è confermato, quale requisito di partecipazione, la permanenza di ventiquattro mesi nel ruolo a tempo indeterminato nell'Area di appartenenza, così come già definito nei "Criteri di selezione per la progressione economica all'interno della categoria" approvati con DGR n. 1009 del 21.12.2019 utilizzati per le Progressioni economiche attuate a partire dal 2020 a tutto il 2024.

Per le Progressioni economiche all'interno delle aree alla data del 01/01/2025 sono stanziati € **500.000,00** nell'ambito delle risorse stabili disponibili del Fondo, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti regionali che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (cfr. parere ARAN CFL del 6.09.2023); ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate nell'ambito della medesima area (cfr. parere ARAN 12.4.2023).
- b) I dipendenti che partecipano alla procedura devono dichiarare l'assenza, negli ultimi **2 anni**, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) Le unità di dipendenti a cui poter assegnare i "differenziali stipendiali" per ciascuna area sono definite, in relazione alle risorse stanziare per l'annualità 2025 come segue:

<i>AREE</i>	<i>Operatori</i>	<i>Operatori esperti</i>	<i>Istruttori</i>	<i>Funzionari e E.Q.</i>
N. posti previsti	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>79</b>	<b>265</b>
Differenziale stipendiale	(550 euro)	(650 euro)	(750 euro)	(1.600 euro)
			Di cui:	Di cui:

Differenziale per iscrizione all'Ordine ed Albi professionali (Art. 102 CCNL 2022) <u>Sarà attribuito sulla base dell'autocertificazione del dipendente sia del possesso dell'iscrizione all'Ordine o all'Albo che della necessità dell'iscrizione per lo svolgimento dell'attività</u>			N. ____ (900 euro)	N. ____ (1.800 euro)
--	--	--	-----------------------	-------------------------

- d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- e) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area nell’avviso, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri e peso punteggio (%):

<p>1) media delle ultime tre valutazioni di performance individuale annuali conseguite. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio saranno utilizzate le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, (cfr art.14 comma 2 lett. d) punto 1 CCNL 2022) nell’ultimo quinquennio. Lo stesso varrà nel caso di assenza di valutazione a causa di mancato adempimento dell’amministrazione.</p> <p>Il calcolo della media delle valutazioni fa riferimento “inderogabilmente” all’arco temporale di tre annualità (Parere ARAN CFL 122)</p>	<p>55% del punteggio totale</p> <p>Max punteggio 55</p>	<p>Assegnazione punteggio sulla base delle tre fasce previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance vigente:</p> <table border="1" data-bbox="959 927 1323 1207"> <thead> <tr> <th>Media valutazione triennio</th> <th>punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>da 9 a 10</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>da 7 a 8,9</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>da 6 a 6,9</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>E’ escluso dalla selezione il candidato che consegue un valore medio delle tre valutazioni inferiore a 6</b></p>	Media valutazione triennio	punti	da 9 a 10	55	da 7 a 8,9	50	da 6 a 6,9	40
Media valutazione triennio	punti									
da 9 a 10	55									
da 7 a 8,9	50									
da 6 a 6,9	40									
<p>2) esperienza professionale maturata nella medesima Area/ex categoria, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nella medesima Area/ex categoria od equivalente, presso altre amministrazioni di comparti diversi:</p> <p>- per ogni anno di servizio nell’Area/ex categoria (o fraz. superiore a 6 mesi) senza nota di demerito formalmente contestata</p>	<p>25% del punteggio totale</p> <p>Max punteggio 25</p>	<p>Punti 1</p> <p>Punti 1 (max punti 3)</p>								

<p>- per ogni anno di contratto di collaborazione (o fraz. superiore a 6 mesi) utilizzato quale requisito per stabilizzazione D.Lgs. n. 75/2017 art.20 (max 3 anni)</p>		
<p>3) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi del Piano di formazione dell'Amministrazione, quali:</p> <p>a) <b>FORMAZIONE</b> Per la progressione economica all'interno delle aree per l'annualità 2025, saranno oggetto di valutazione i seguenti corsi di formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quelli acquisiti nell'annualità 2023 previsti dal Piano di formazione regionale (PIAO 2023), <b>secondo i punteggi stabiliti con l'Accordo del 20/12/2023, integrativo al CCDI 2023,</b></li> <li>- quelli acquisiti nell'annualità 2024 previsti dal Piano di formazione regionale (PIAO 2024), <b>secondo i punteggi stabiliti con l'Accordo del 06/12/2024, integrativo al CCDI 2024.</b></li> </ul> <p>b) <b>TITOLI DI STUDIO</b> I titoli di studio posseduti dal candidato saranno valutati al netto di quello necessario per l'accesso all'area di appartenenza.</p> <p>Tali titoli sono valutati <u>una sola volta</u> per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 del CCNL 2022 (a partire dall'annualità 2023).</p>	<p>20% del punteggio totale Max punteggio 20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diploma triennale o Scuola professionale triennale = punti 1,5</li> <li>- Diploma di istruzione secondaria di 2° grado = punti 1,5</li> <li>- Laurea triennale = punti 1,5</li> <li>- Laurea Specialistica = punti 1 (non attribuibile per la categoria D, fatta eccezione per la seconda Laurea specialistica)</li> <li>- Laurea Triennale + specialistica / Laurea Magistrale = punti 2,5</li> <li>- Master 1° livello = punti 1</li> <li>- Master 2° livello = punti 1,5</li> <li>- Dottorato di ricerca = punti 1,5</li> <li>- Scuola di specializzazione = punti 1</li> </ul> <p><u>Il punteggio dei titoli è cumulabile</u></p>

f) al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera e); i criteri di priorità, in caso di parità dei punteggi, nel rispetto del principio di non discriminazione sono, nell'ordine, i seguenti:

1. non aver beneficiato della PEO negli ultimi 6 anni
2. maggiore anzianità di servizio nell'Area di appartenenza;
3. maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;

4. minore età anagrafica.

## **ART. 6** **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**

Art.84 bis CCNL 2022

Definizione criteri e misura economica (Art. 7 comma 4, lettera d)

1. Per l'anno 2025 le risorse destinate alle indennità condizioni di lavoro ammontano a € **350.000,00** delle risorse disponibili del Fondo in applicazione della vigente disciplina.
2. E' confermata, secondo quanto previsto all'art. 70-bis del CCNL 2018, un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità condizioni di lavoro è attribuita ai dipendenti che svolgono le attività individuate nella nuova "*Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate, rischiose, pericolose o dannose per la salute*", (Allegato n. 2), e verrà corrisposta in relazione ai giorni di effettivo svolgimento delle stesse. La giornata di lavoro è considerata tale se si è svolta per almeno il 50% delle ore previste.
4. La misura dell'indennità di cui al comma 2 è rideterminata, alla luce di quanto previsto all'art.84-bis del CCNL 2022, negli importi riportati per attività nella citata Tabella (**Allegato n. 2**) sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. L'indennità sarà riconosciuta, a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, sulla base **delle attestazioni dei Dirigenti sovraordinati riportanti i codici di riferimento e le giornate di effettiva attività svolte in condizioni disagiate o rischio e maneggio valori da ogni dipendente. Le attestazioni dovranno essere trasmesse dai Dirigenti generali di riferimento entro il mese successivo a quello di svolgimento delle attività.**
6. L'indennità di condizioni di lavoro è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.84 del CCNL 2022 **solo nel caso in cui i relativi compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.** Tali condizioni devono essere formalmente attestate dal dirigente che attribuisce le relative indennità.
7. I casi di cumulabilità di più indennità saranno annualmente sottoposti alle parti sindacali al fine di verificare la regolarità dell'applicazione degli istituti.
8. In luogo dell'indennità di turnazione di cui all'art. 30 del CCNL 2022, al personale assegnato alle sale operative della Protezione civile, è corrisposta l'indennità di condizione lavoro pari a 15 euro per ogni giornata lavorativa al fine di compensare il disagio per la particolare articolazione dell'orario di lavoro, caratterizzata da giornate di 6, 9 e 12 ore lavorative nel mese feriali e festivi.

## **ART. 7** **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

art.84 CCNL 2022

criteri per attribuzione (Art. 7 comma 4, lettera f)

1. Per l'anno 2025 le risorse stanziare per le indennità per specifiche responsabilità ammontano a € **2.100.000,00** delle risorse disponibili del Fondo in applicazione della vigente disciplina e sono assegnate ad ogni Direzione Generale, al Consiglio regionale, all'ARLAB per il personale CPI e

alle Province di Potenza e Matera per i dipendenti distaccati, proporzionalmente al personale in servizio con esclusione delle E.Q.

Nelle more della definizione della riorganizzazione delle strutture in corso e della conseguente redistribuzione dei budget alle Direzioni Generali, al Consiglio regionale, all'ARLAB ed alle Province di Potenza e Matera, si autorizza l'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione ad anticipare le risorse, laddove necessarie per esaurimento budget, per consentire il conferimento dei nuovi incarichi di specifiche responsabilità ai dipendenti interessati al passaggio nelle nuove aree a seguito delle progressioni verticali in deroga.

2. Per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta l'indennità di specifica responsabilità, erogabile mensilmente, nelle seguenti misure annue:

- **Area Operatori**      **1.300 euro;**
- **Operatori Esperti**    **2.200 euro;**
- **Istruttori**            **3.000 euro;**
- **Funzionari ed EQ**    **4.000 euro.**

All'addetto alle mansioni di "Gonfaloniere" per la partecipazione agli eventi istituzionali regionali, individuato dal Dirigente responsabile del servizio, è riconosciuta un'indennità di specifica responsabilità di € **1.000 euro annui** erogabile con le modalità previste dal presente articolo.

Ogni dipendente può essere titolare di uno solo degli incarichi di specifica responsabilità di cui al presente articolo con unica eccezione per l'indennità prevista per il "Gonfaloniere" per il quale è ammissibile il cumulo con un'altra indennità di specifica responsabilità trattandosi di differente titolo.

3. La presente disciplina si applica dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI con le modalità sotto riportate.

4. Ai fini del riconoscimento della suddetta indennità, si indicano a titolo esemplificativo e non esaustivo le seguenti attività:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); Privacy, Trasparenza, Anticorruzione, Sicurezza;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti del responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi o deleghe di funzioni a Tavoli ministeriali;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità dei Servizi di vigilanza ispettiva nel trasporto locale.

Non costituiscono specifiche responsabilità compiti e/o funzioni riconducibili alla naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

L'incarico di specifica responsabilità è conferito al personale delle Aree in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere dipendente del ruolo ordinario della Regione Basilicata a tempo indeterminato in servizio presso gli Uffici della Giunta e del Consiglio Regionale o funzionalmente distaccato presso altri enti con superamento del periodo di prova;
  - b) essere in posizione di comando presso la Regione Basilicata;
  - c) non aver riportato una valutazione negativa nel biennio precedente.
5. In relazione alle risorse assegnate ad ogni Direzione Generale, sulla base della proposta del Dirigente di ciascun ufficio, il Direttore Generale trasmette le proposte di conferimento degli incarichi di specifica responsabilità complete delle declaratorie dei compiti e funzioni assegnati, riconducibili ad una delle fattispecie di cui al comma 4 del presente articolo.

Il formale conferimento degli incarichi avviene di concerto, con provvedimento del Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione della Giunta regionale, per quelli relativi all'Area della Giunta e distaccati presso altri enti sulla base delle proposte definitive formulate e trasmesse dai Direttori Generali della Giunta e dai Dirigenti degli altri enti.

Al conferimento degli incarichi previsti presso il Consiglio, provvede l'ufficio del personale competente, sulla base delle proposte definitive trasmesse dal Dirigente Generale del Consiglio regionale.

Il compenso per l'incarico attribuito è corrisposto dalla data di effettiva assunzione dello stesso da parte dell'interessato che dovrà necessariamente coincidere con il 1° o il 16° giorno del mese. La durata degli incarichi in relazione alle attività descritte, sono strettamente correlate alla durata delle E.Q. di riferimento e cessano anticipatamente in seguito a processi di riorganizzazione e/o modifiche organizzative delle competenze e delle attività degli uffici o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi. Costituisce, inoltre, causa di cessazione il trasferimento del dipendente ad ufficio o ente diverso da quello presso il quale è istituito l'incarico, come pure il passaggio ad incarico di EQ e/o ad altro incarico incompatibile con la specifica responsabilità ai sensi del vigente CCNL. Gli importi previsti per ogni indennità sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

## **ART. 8**

### **WELFARE INTEGRATIVO**

art. 82 CCNL 2022

criteri per attivazione piani e finanziamento (Art. 7 comma 4, lettera h)

1. Resta in vigore quanto previsto **all'art 11 del CCDI 2023**.
2. Le risorse disponibili per il Piano welfare per l'annualità 2025 ammontano ad € **300.000,00** del Fondo risorse decentrate a cui si aggiungono quelle stanziato in bilancio per tale finalità.
3. Le parti si riservano di definire entro il 31.12.2025, con apposito accordo, nell'ambito delle risorse disponibili delle annualità 2023-2025, le modalità di impiego in relazione alle proposte definite in contrattazione.

## **ART. 9**

### **DISCIPLINA BUONO PASTO**

Art. 35 CCNL 2022

Individuazione figure professionali art.35 comma 10 (Art. 7 comma 4, lettera aa)

1. Il buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, è erogato nella misura di € 7,00, per ogni giornata di rientro pomeridiano obbligatorio effettivamente lavorata (intendendo almeno il 50% delle ore previste), derivante dall'orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi, **con una pausa non inferiore a 30 minuti**, restando comunque esclusa qualsiasi sovrapposizione con il corrispondente trattamento di missione laddove spettante.
2. E' riconosciuto il buono pasto anche per i turni di lavoro pomeridiani con prosecuzione nelle ore serali nonché serali con prosecuzione notturna.
3. La medesima disciplina si applica anche per i rientri pomeridiani aggiuntivi per lavoro straordinario o per recupero, della durata, non inferiore a un'ora e trenta, regolarmente autorizzati dai Dirigenti delle strutture.
4. I dipendenti addetti alla Sala operativa Regionale di Protezione civile e al Centro Funzionale Decentrato dell'Ufficio Protezione Civile nonché i dipendenti addetti alle Biblioteche e Musei, sono individuati quali figure professionali che, in considerazione delle particolari articolazioni dell'orario di lavoro, possono usufruire di una pausa per la consumazione dei pasti di **dieci minuti** collocata a fine turno di lavoro con attribuzione del relativo buono pasto.
5. Il limite massimo annuo di buoni pasto attribuibili è pari a 120 pro-capite.
6. **I buoni pasto relativi al mese di riferimento vengono erogati nel secondo mese successivo alla loro maturazione (Es. buoni pasto relativi al mese di gennaio erogati a marzo).**

#### **ART. 10 DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

Fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 16.11.2022 e per tutti gli istituti non modificati dallo stesso CCNL né dal presente CCDI restano vigenti le disposizioni contrattuali nazionali e decentrate.

Il presente CCDI ha validità triennale relativamente alla parte normativa e comunque conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo contratto decentrato integrativo.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

In riferimento alla dichiarazione congiunta **n. 3 allegata al CCDI annualità 2024**, si precisa che ad un lavoratore già titolare di E.Q. può essere conferito **un solo incarico ad interim** relativo ad altra E.Q. **incardinata nella medesima Direzione Generale** in caso di assenza temporanea del titolare della stessa o in considerazione dei motivi eccezionali che ne determinano la mancata copertura.

La prestazione lavorativa relativa all'incarico di E.Q. ad interim deve essere sottoposta alla valutazione delle prestazioni individuali secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato nella misura massima del 25% previsto dal CCNL.

#### **DICHIARAZIONE PARTE PUBBLICA**

**Accogliendo le richieste di parte sindacale, l'amministrazione si impegna a rivisitare il "Regolamento lavoro agile e da remoto", approvato con D.P.G.R. del 26 maggio 2023, n. 3, a conclusione del periodo di prima applicazione nonché ad aggiornare e attualizzare la disciplina sulle missioni di cui alla D.G.R n. 495 del 08/05/2012.**

**DISTRIBUZIONE DEI PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE 2025****RUOLO UNICO REGIONALE**Importo destinato a finanziare la performance organizzativa ed individuale = a) € **2.842.382,00**

Area	Parametro	Dipendenti (valore medio posti coperti 1/1/2025 - 31/12/2025 al netto di E.Q.)	Prodotto	Quota Teorica annua Area	Q.T. annua Dip. performance complessiva	Q.T. annua Dip. performance organizzativa 40% di perf. compl.	Q.T. annua Dip. performance individuale 60% di perf. compl.
					(per valutazione massima uguale/superiore a 9,0)		
<i>b)</i>	<i>c)</i>	<i>d)</i>	<i>e) = c*d</i>	<i>f) = a/tot e*e</i>	<i>g) = f/d</i>	<i>h) = g*40%</i>	<i>i) = g*60%</i>
Operatori	110	8,5	935	€ 31.729	€ <b>3.733,00</b>	€ <b>1.493,00</b>	€ <b>2.240,00</b>
Operatori esperti	115	95	10925	€ 370.738	€ <b>3.903,00</b>	€ <b>1.561,00</b>	€ <b>2.342,00</b>
Istruttori	120	232,5	27900	€ 946.782	€ <b>4.072,00</b>	€ <b>1.629,00</b>	€ <b>2.443,00</b>
Funzionari e EQ	125	352	44000	€ 1.493.133	€ <b>4.242,00</b>	€ <b>1.697,00</b>	€ <b>2.545,00</b>
Totale		688	83760	€ 2.842.382			

**INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**  
**(art.70 - bis CCNL 21.5.2018 e Art. 84-bis CCNL 16.11.2022)**

**TABELLA DELLE TIPOLOGIE DI MANSIONI ESPOSTE A CONDIZIONI DI LAVORO DISAGIATE, RISCHIOSE, PERICOLOSE O DANNOSE PER LA SALUTE E CHE IMPLICANO MANEGGIO VALORI**

cod.	MANSIONI SVOLTE IN MANIERA PREVALENTE E/O CONTINUATIVO DURANTE L'ORDINARIO ORARIO DI LAVORO	INDENNITA' RISCHIO da erogarsi per <u>le sole giornate</u> in cui si svolgono le attività descritte	INDENNITA' DISAGIO da erogarsi per <u>le sole giornate</u> in cui si svolgono le attività descritte	INDENNITA' MANEGGIO VALORI da erogarsi per <u>le sole giornate</u> in cui si svolgono le attività descritte	POSSIBILITA' CUMULO DI PIU' INDENNITA'
		euro	euro	euro	
1	AUTISTI	10,00			CUMULABILI
**	DISAGIO AGGIUNTIVO AI DIPENDENTI CON PROFILO DI AUTISTA IN RELAZIONE AGLI EFFETTIVI CHILOMETRI Percorsi documentati e certificati dai dirigenti generali dei dipartimenti di appartenenza nella misura di 0,08 euro/Km EFFETTUATO CON IL LIMITE MASSIMO DI 80.000 km ANNUI				
2	Personale assegnato ad uffici con postazioni di front office con utenza esterna (URP, CPI)		6,00		
3	Servizi di biblioteca, musei, attività dei centri per l'impiego per compensare il disagio di orari particolarmente articolati per garantire l'apertura al pubblico.		6,00		
4	Personale addetto al controllo dei vegetali e con compiti che comportino abitualmente contatto o manipolazione di agenti chimici o biologici compreso il personale addetto ai laboratori	10,00			
5	Dipendenti a cui siano stati formalmente attribuiti compiti di vigilanza e controllo, con rilevanza esterna, in materia di Polizia Mineraria, Ambientale, vigilanza Fitosanitaria, vigilanza sul Demanio idrico, fluviale e marittimo, demanio armentizio e forestale, TPL (trasporto pubblico locali) che comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento di funzioni ordinarie	10,00			
6	Personale che, nell'ambito delle proprie attività, svolge prestazioni fuori dalla sede di lavoro per effetto di sopralluoghi e/o verifiche in loco sul territorio regionale legate all'attuazione delle politiche comunitarie e/o sopralluoghi presso aziende agricole, zootecniche o venatorie, cave, fiumi o canali, foreste, flora e fauna, attività di taglio-bosco, difesa del suolo, <u>esclusivamente al fine di compensare il disagio legato allo svolgimento di attività in località accidentate o impervie</u>		10,00		
7	Addetti al servizio economato con maneggio valori come descritto nella RAL Aran : incassando entrate ed effettuando pagamenti di spesa e cioè attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari, denaro contante, buoni pasto, buoni benzina, voucher....			10,00	
8	Dipendenti nominati con decreto prefettizio "agenti di pubblica sicurezza"	15,00			CUMULABILE CON ALTRE TIPOLOGIE DI MANSIONI
9	Addetti all'assistenza ai lavori consiliari, delle Commissioni e dell'Ufficio di Presidenza per compensare il disagio di orari non rientranti nell'orario ordinario		10,00		
10	Personale addetto alle Sale Operative della Protezione Civile per compensare il disagio della particolare articolazione di lavoro (in luogo della turnazione)		15,00		