R E G I O N E B A S I L I C A T A

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE BASILICATA PARTE NORMATIVA 2026-2028 ANNUALITA' ECONOMICA 2026, INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2022-2024 SOTTOSCRITTO IL 23/02/2026.

Premesso che:

a) In data 01.10.2026 è stata stipulata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato del personale non dirigente della Regione Basilicata Parte normativa 2026-2028 Annualità economica 2026, integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23.02.2026;
b) Il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Basilicata, con verbale n. 25 del 12/10/2026, ha attestato la compatibilità dei costi derivanti dal contratto decentrato per il comparto per l'anno 2026 con i vincoli di bilancio, per cui ha espresso parere favorevole all'ulteriore corso del provvedimento;
c) La Giunta Regionale di Basilicata, con deliberazione n. 675 nella seduta del 30.10.2026, 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 2026-2028 Annualità economica 2026, integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23.02.2026;

il Presidente della delegazione trattante, con nota mail del 03.11.2026, ha comunicato che nell'ambito della riunione convocata per oggi 05.11.2026 alle ore 15:30 presso la Sala A del Consiglio regionale, si procederà alla *Sottoscrizione definitiva del CCDI 2026 del personale del comparto*, per cui:

La **Delegazione di Parte datoriale**,

Avv. Donato Del Corso - Presidente	FIRMATO
Dott. Domenico Tripaldi	
Dott. Alfonso Morvillo	
Dott. Gerardo Travaglio	

La **Delegazione di Parte Sindacale, R.S.U.**:

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

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

Organizzazioni sindacali:

FP CGIL	Giuliana Pia Scarano	FIRMATO (delegata Carmen Sabatella)
CISL FP	Vincenzo Pernetti	FIRMATO
UIL FPL	Giuseppe Verrastro	FIRMATO
CSA RAL	Gaetano Guerrieri	

sottoscrivono definitivamente l'allegato testo del "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE BASILICATA PARTE NORMATIVA 2026-2028 ANNUALITÀ ECONOMICA 2026, INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2022-2024 SOTTOSCRITTO IN DATA 23.02.2026".

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

05 novembre 2026

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
Parte Normativa 2026-2028
Annualità economica 2026

INTEGRATIVO
al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 2022 -2024
sottoscritto in data 23.2.2026

Deliberazione di Giunta Regionale n. 675 del 30/10/2026

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva

Indice

Art. 1 Campo di applicazione 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. 8
Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità	pag.9
Art. 8 Turnazione	pag.9
Art. 9 Welfare integrativo	pag.10
Art.10 Indennità per centralisti non vedenti	pag.10
Art.11 Disposizioni transitorie	pag.10
Dichiarazione congiunta n. 1	pag.11
Dichiarazione congiunta n. 2	pag.11
Allegato 1 – Distribuzione dei premi relativi alla performance 2026	pag.12
Allegato 2 – Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro	pag.13

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 dipendente della Regione Basilicata distaccato funzionalmente presso altri enti nonché il personale comandato presso la Regione.
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 23.2.2026 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCNL e conseguente CCDI. Per la parte economica ha validità per l'annualità 2026.
   I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati annualmente (cfr art.8 comma 1 CCNL 23.2.2026);
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 chieda 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 regionali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente contratto decentrato.

ART. 2
FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO
Art. 59 CCNL 23.02.2026
criteri di ripartizione (Art. 7, comma 4, lettera a)

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2026 è stato costituito, sulla base dell'atto di indirizzo adottato con Deliberazione di Giunta regionale n. 321 del 10/06/2026, con D.D. n. 11BB.2026/D.00829 del 30.6.2026 ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 e con le integrazioni di cui agli artt. 58 e 60 del CCNL 23.02.2026.
2. Per l'anno 2026 le risorse disponibili risultano essere le seguenti:

Risorse STABILI (art.79 c.1 CCNL 16.11.2022 e art. 58 c.1 CCNL 23.02.2026)	8.871.575,00
Risorse VARIABILI (art.79 c.2 e c.3 CCNL 16.11.2022 e art. 58 c.2 CCNL 23.02.2026)	1.857.790,00
Totale Risorse disponibili	**10.729.365,00**

di cui, risorse STABILI non utilizzabili:

Risorse impegnate per finanziamento PEO storiche fino al 2024	3.194.233,00
Risorse impegnate per progressioni orizzontali all'interno delle Aree 2025	500.000,00
Quote dell'indennità di comparto a carico del fondo	456.014,00
Indennità ex-VIII qualifica non titolari di E.Q.	5.359,00
Risorse STABILI non utilizzabili	**4.155.606,00**

pertanto, le risorse utilizzabili sono le seguenti:

Risorse STABILI	4.715.969,00
Risorse VARIABILI	1.857.790,00
Totale Risorse utilizzabili	**6.573.759,00**

e saranno così ripartite:

		Risorse STABILI	Risorse VARIABILI	Risorse TOTALI	Incidenza %
A	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 59 c.2 lett.a) CCNL 23.02.2026)	**472.128**	**712.916**	**1.185.044**	*40% della performance complessiva*
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 59 c.2 lett.b) CCNL 23.02.2026)	**708.193**	**1.069.374**	**1.777.567**	*60% della performance complessiva*
	Performance complessiva	**1.180.321**	**1.782.290**	**2.962.611**	*45,1%*
B	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 59 c.2 lett.c) CCNL 23.02.2026)	**250.000**		**250.000**	*3,8%*
C	INDENNITA' DI TURNAZIONE E DI REPERIBILITA' (art. 59 c.2 lett.d) CCNL 23.02.2026)	**200.000**		**200.000**	*3,0%*
D	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 59 c.2 lett.e) CCNL 23.02.2026)	**2.100.000**		**2.100.000**	*31,9%*
E	COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 59 c.2 lett.g) CCNL 23.02.2026)		**75.500**	**75.500**	*1,1%*
	- accertamenti violazioni tributarie		35.200		
	- nuclei dei conti pubblici territoriali		40.300		
	- incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 36/23				
F	DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art. 59 c.2 lett.j) CCNL 23.02.2026)	**500.000**		**500.000**	*7,6%*
G	WELFARE INTEGRATIVO (art. 59 c.2 lett.k) CCNL 23.02.2026)	**300.000**		**300.000**	*4,6%*
H	ASSEGNO AD PERSONAM RIASSORB (art. 59 c.2 lett.m) CCNL 23.02.2026)	**84.748**		**84.748**	*1,3%*
I	DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (art. 48 CCNL 23.02.2026)	**100.000**		**100.000**	*1,5%*
H	INDENNITA' PER CENTRALISTI NON VEDENTI (art. 49 CCNL 23.02.2026)	**900**		**900**	*0,0%*
	TOTALE	**4.715.969**	**1.857.790**	**6.573.759**	*100,0%*

ART. 3
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 59 commi 2 e 3 CCNL 23.02.2026

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

1. Le risorse per remunerare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono quantificate, per l'annualità 2026, in **€ 2.962.611,00** 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 aggiornato,

per l'anno 2026 con DGR n. 5 del 30.1.2026 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 2026**, in attuazione della D.G.R. n. 5 del 30.01.2026, 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**, 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 2026, 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 2026 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 n. 1 al presente CCDI sono definite le quote massime del premio attribuibile per ogni dipendente, non titolare di E.Q., nell'annualità 2026 in relazione alle risorse stanziate, al numero dei dipendenti aventi diritto per ogni Area nonché al Sistema di Valutazione vigente.

ART. 4
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Art. 48 CCNL 23.02.2026

definizione della percentuale della maggiorazione e della quota limitata (Art. 7, comma 4, lettera ae)

1. Le risorse destinate alla differenziazione del premio individuale, per l'anno 2026, 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. 59, comma 2 lettera b) del CCNL 23.02.2026, 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 destinati al personale che hanno conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto del sistema di valutazione.
4. In riferimento alla quota massima del personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, nonché alla relativa modalità di calcolo, si stabilisce, **a partire dall'annualità 2026**, che la percentuale del personale che concorre al riconoscimento della maggiorazione del premio 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, Province di Potenza e Matera e polo Bibliotecario di Potenza.
5. Il rispetto della percentuale di cui al precedente comma sarà oggetto di verifica e riscontro nell'ambito delle attività per la liquidazione di detta maggiorazione del premio individuale.
6. Eventuali sforamenti della percentuale definita nel precedente comma 4 comporterà l'impossibilità alla liquidazione della "maggiorazione del premio" per tutto il personale appartenente alla Direzione Generale di riferimento.

ART. 5
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 14 CCNL 23.02.2026

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

1. Per la Progressione economica all'interno delle aree 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 stanziate per l'annualità 2026 come segue:

AREE	*Operatori*	*Operatori esperti*	*Istruttori*	*Funzionari e E.Q.*
N. posti previsti	**2**	**35**	**65**	**242**
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) 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			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 (%):

<table>
<tr>
<td>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.

Il calcolo della media delle valutazioni fa riferimento "inderogabilmente" all'arco temporale di tre annualità (Parere ARAN CFL 122)</td>
<td>55%
del punteggio totale

Max punteggio 55</td>
<td>Assegnazione punteggio sulla base delle tre fasce previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance vigente:

<table>
<tr><th>Media valutazione triennio</th><th>punti</th></tr>
<tr><td>da 9 a 10</td><td>55</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>da 7 a 8,9</td><td>50</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>da 6 a 6,9</td><td>40</td></tr>
</table>

E' escluso dalla selezione il candidato che consegue un valore medio delle tre valutazioni inferiore a 6</td>
</tr>
<tr>
<td>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:
- per ogni anno di servizio nell'Area/ex categoria (o fraz. superiore a 6 mesi) senza nota di demerito formalmente contestata.</td>
<td>25%
del punteggio totale

Max punteggio 25</td>
<td>Punti 1</td>
</tr>
</table>

3) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi del Piano di formazione dell'Amministrazione, quali: a) **FORMAZIONE** Per la progressione economica all'interno delle aree per l'annualità 2026, saranno oggetto di valutazione i corsi di formazione acquisiti nelle annualità 2024 e 2025 (biennio di riferimento) previsti dai rispettivi Piani di formazione regionale, **secondo i punteggi stabiliti con l'Accordo del 06/12/2024, integrativo al CCDI 2024.** b) **TITOLI DI STUDIO** I titoli di studio posseduti dal candidato saranno valutati al netto di quello necessario per l'accesso all'area di appartenenza. Tali titoli sono valutati per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 del CCNL 23.02.2026 SOLO se non già valutati nelle progressioni economiche all'interno delle aree per le annualità 2023-2024-2025	20% del punteggio totale Max punteggio 20	- Diploma triennale o Scuola professionale triennale = punti 1,5 - Diploma di istruzione secondaria di 2° grado = punti 1,5 - Laurea triennale = punti 1,5 - Laurea Specialistica = punti 1 (non attribuibile per la categoria D, fatta eccezione per la seconda Laurea specialistica) - Laurea Triennale + specialistica / Laurea Magistrale = punti 2,5 - Master 1° livello = punti 1 - Master 2° livello = punti 1,5 - Dottorato di ricerca = punti **1,75** - Scuola di specializzazione = punti **1,75** Il punteggio dei titoli è cumulabile

f) al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 5% 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 16.11.2022

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

1. Per l'anno 2026 le risorse destinate alle indennità condizioni di lavoro ammontano a **€ 250.000,00** 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 confermata, alla luce di quanto previsto all'art.84-bis del CCNL 16.11.2022, 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 16.11.2022 **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. Fino all'entrata in vigore della turnazione h24 presso le Sale operative della Protezione Civile, resta confermata al personale assegnato alle suddette Sale operative, in luogo dell'indennità di turnazione di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2022 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 feriali e festive nel mese.

ART. 7
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

art.84 CCNL 2022

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

1. Per l'anno 2026 le risorse stanziate per le indennità per specifiche responsabilità ammontano a **€ 2.100.000** delle risorse disponibili del Fondo in applicazione della vigente disciplina.
2. Resta fermo quanto previsto **dall'art. 7 del CCDI 2025** in relazione alle misure annue nonché alle modalità di attribuzione e alle attività descritte ai fini del riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità.

ART. 8
TURNAZIONI

Art. 25 CCNL 23.02.2026

1. L’amministrazione regionale individua con atti organizzativi i servizi che, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali, devono essere svolte con turni giornalieri di lavoro.
2. Le modalità di svolgimento dei turni, l’articolazione dell’orario e l’equilibrata distribuzione del personale nella turnazione, il numero dei turni notturni nonché ogni altro aspetto di dettaglio dell’organizzazione della turnazione è definito secondo quanto previsto dall’art. 25 del CCNL 23.02.2026 ed in particolare osservando i criteri di cui al comma 3 dello stesso articolo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi e calamità naturali il numero dei turni notturni effettuabili nel mese non può essere superiore a 10.
4. Al personale turnista sono corrisposte le indennità di cui al comma 5 e 6 dell’art. 25 del CCNL 23.02.2026 nell’ambito del Fondo delle risorse decentrate.

ART. 9
WELFARE INTEGRATIVO

art. 45 CCNL 23.02.2026

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

1. Le risorse disponibili per il Piano welfare per l’annualità 2026 ammontano ad **€ 300.000,00** del Fondo risorse decentrate a cui si aggiungono quelle stanziate in bilancio per tale finalità.
   Si richiama quanto già definito nell’accordo welfare integrativo sottoscritto in data 24.03.2026 per l’impegno allo stanziamento in relazione alla definizione della gara d’appalto.

ART. 10
INDENNITA’ PER CENTRALINISTI NON VEDENTI

Art. 49 CCNL 23.02.2026

definizione della percentuale di incremento (art. 7, comma 4, lett. ao)

1. L’importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti a titolo di indennità giornaliera di cui all’art. 9, comma 1, della L. n. 113/1985 è incrementata del **20%** dei valori attualmente previsti.
2. Gli oneri necessari a tale incremento sono a carico del Fondo per le risorse decentrate.

ART. 11
DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 23.02.2026 e per tutti gli istituti non modificati dallo stesso CCNL né dal presente CCDI restano vigenti le disposizioni contrattuali nazionali e decentrati.
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
"FORMAZIONE"

In relazione alle criticità segnalate circa l'assegnazione non omogenea quantitativamente tra le varie Direzioni dei corsi di formazione nonché della necessità di rendere più coerente l'attribuzione dei punteggi con particolare riferimento alla valutazione dei corsi Syllabus, si concorda sin d'ora sulla necessità di rivedere le modalità di assegnazione e di espletamento della Formazione.
Si condivide che venga istituito uno specifico tavolo tecnico paritetico finalizzato alla revisione dei criteri di valutazione della formazione utilizzata nelle procedure di progressione economica all'interno delle aree da definirsi entro il 31/12/2026.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2
"TABELLA TIPOLOGIE DI MANSIONI ESPOSTE A CONDIZIONI DI LAVORO DISAGIATE, RISCHIOSE, PERICOLOSE O DANNOSE PER LA SALUTE E CHE IMPLICANO MANEGGIO VALORI"

Le parti si impegnano a rimodulare, già dal prossimo CCDI, la tabella 2 allegata al presente CCDI in relazione alle criticità segnalate e alle nuove disposizioni contrattuali nazionali in itinere.

DISTRIBUZIONE DEI PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE 2026

RUOLO UNICO REGIONALE

Importo destinato a finanziare la performance organizzativa ed individuale = *a)* **€ 2.962.611,00**

Area	Parametro	Dipendenti (valore medio posti coperti 1/1/2026 - 31/12/2026 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)		
b)	*c)*	*d)*	*e) = c*d*	*f) = a/tot e*e*	*g) = f/d*	*h) = g*40%*	*i) = g*60%*
Operatori	110	1,5	165	€ 5.522	**€ 3.682,00**	**€ 1.473,00**	**€ 2.209,00**
Operatori esperti	115	66	7590	€ 254.031	**€ 3.849,00**	**€ 1.540,00**	**€ 2.309,00**
Istruttori	120	235	28200	€ 943.832	**€ 4.016,00**	**€ 1.606,00**	**€ 2.410,00**
Funzionari e EQ	125	420,5	52562,5	€ 1.759.225	**€ 4.184,00**	**€ 1.674,00**	**€ 2.510,00**
	Totale	723	88517,5	€ 2.962.611			

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 le sole giornate in cui si svolgono le attività descritte	INDENNITA' DISAGIO da erogarsi per le sole giornate in cui si svolgono le attività descritte	INDENNITA' MANEGGIO VALORI da erogarsi per le sole giornate 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, *esclusivamente al fine di compensare il rischio legato allo svolgimento di attività in località accidentate o impervie*	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 nominaticon 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		
11	Personale addetto ai servizi della protezione civile con compiti di sorveglianza, monitoraggio e gestione del sistema informativo di protezione civile, interventi di emergenza per calamita' o in tutte le situazioni che richiedono presenza diffusa e continuativa sul territorio.	10,00			