

REGIONE BASILICATA

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

Premesso che:

- a) In data 11.07.2023 è stata stipulata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato del personale non dirigente della Regione Basilicata Parte normativa 2023-2025 Annualità economica 2023, 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. 26/2023 del 08.08.2023, ha certificato la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo anno 2023 – contrattazione collettiva integrativa – preintesa sottoscritta il 11.07.2023 riguardante la destinazione del Fondo delle risorse finanziarie decentrate per il personale del comparto;
- c) La Giunta Regionale di Basilicata, con deliberazione n. 202200530 nella seduta del 07.09.2023, 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 2023, integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022;

considerata l'urgenza, si è proceduto alla convocazione con mail dell'8.09.2023 dei componenti della delegazione trattante per il giorno **12.09.2023**, in maniera disgiunta, presso l'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione della Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali, per cui

la **Delegazione di Parte Pubblica**, nella persona di:

Dott. Alfonso Marrazzo -
Presidente

FIRMATO

la **Delegazione di Parte Sindacale**,

R.S.U.:

1	Abate Donato	FIRMATO
2	Antezza Annunziata	FIRMATO
3	Brienza Lucia Tiziana	FIRMATO
4	Brindisi Pasquale	FIRMATO
5	Ciccarone Vinicio	FIRMATO
6	Corleto Emanuele	FIRMATO
7	Dandrea Francesco	FIRMATO
8	Dolce Daniela	FIRMATO
9	Gilio Carlo	
10	Giorgio Rocco	FIRMATO
11	Glisci Rossella	FIRMATO
12	Milillo Donato	FIRMATO
13	Pernetti Vincenzo	FIRMATO
14	Sabatino Sergio	FIRMATO

15	Salvatore Giuseppe	FIRMATO
16	Telesca Rocco	FIRMATO
17	Vaccaro Rocco	FIRMATO
18	Votta Giovanni	FIRMATO

Organizzazioni sindacali:

FP CGIL	Giuliana Pia Scarano	FIRMATO
CISL FP	Giovanni Sarli	FIRMATO
UIL FPL	Antonio Guglielmi	FIRMATO
CSA RAL	Gaetano Guerrieri	

sottoscrivono definitivamente l'allegato testo del Contratto Collettivo Decentrato del personale non dirigente della Regione Basilicata Parte normativa 2023-2025 Annualità economica 2023, integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022.

REGIONE BASILICATA
Direzione Generale Risorse Umane e Organizzazione
e Affari generali
Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione

12 settembre 2023

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

INTEGRATIVO
al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 2019 -2020
sottoscritto in data 16.11.2022

Deliberazione di Giunta Regionale n. 530 del 07/09/2023

Indice

Art. 1 Campo di applicazione durata del contratto	pag. 3
Art. 2 Delegazione di parte sindacale	pag. 3
Art. 3 Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante	pag. 3
Art. 4 Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica	pag. 4
Art. 5 Fondo risorse decentrate: utilizzo	pag. 4
Art. 6 Performance organizzativa e individuale	pag. 5
Art. 7 Differenziazione del premio individuale	pag. 6
Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle Aree	pag. 7
Art. 9 Indennità di condizioni di lavoro	pag.10
Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità	pag.11
Art. 11 Welfare integrativo	pag.12
Art. 12 Indennità di reperibilità	pag.13
Art. 13 Turnazioni	pag.14
Art. 14 Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di E.Q. e la retribuzione di risultato – Correlazione tra compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge con i premi relativi alla performance	pag.14
Art. 15 Banca ore	pag.15
Art. 16 Lavoro straordinario	pag.15
Art. 17 Criteri generali per la determinazione di risultato dei titolari di E.Q.	pag.16
Art. 18 Disciplina dei buoni pasto	pag.16
Art. 19 Trattamento salario accessorio personale in part-time	pag.17
Art. 20 Disposizioni transitorie	pag.17
Allegato 1 – Distribuzione dei premi relativi alla performance	pag.18
Allegato 2 – Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro	pag.19

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 2023 (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 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 regionale continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente contratto decentrato.

ART. 2
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

1. Alla contrattazione collettiva decentrata integrativa sono ammessi i soggetti sindacali previsti dall'art. 7 comma 2 del CCNL 16.11.2022 e precisamente:
 - la R.S.U;
 - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
2. Ai fini della composizione della delegazione di parte sindacale sono ammessi al tavolo delle trattative i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria designati, in fase di avvio del negoziato nel numero massimo di 3 per ogni organizzazione sindacale, fatte salve eventuali deleghe in caso di sostituzione.

ART. 3
TEMPI E MODALITA' DI CONVOCAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

1. Le convocazioni della delegazione trattante sono effettuate, con l'utilizzo delle modalità più efficaci e veloci tra le quali anche quelle informatiche, di norma, almeno 7 giorni prima della data prevista per le riunioni, salvo motivi di particolare urgenza, e contengono l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e la necessaria eventuale documentazione relativa agli stessi.
2. Nel caso in cui le parti ne facciano richiesta l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni dalla richiesta o in tempi più brevi per motivi di particolare urgenza.
3. L'Amministrazione si impegna a convocare regolarmente le riunioni per la contrattazione e per il confronto in orari non coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative del personale in modo da evitare, per quanto possibile, il ricorso all'utilizzazione del monte ore disponibile per le

esigenze dei rappresentanti sindacali e consentire la più ampia partecipazione dei componenti alla trattativa.

4. Ogni riunione sarà oggetto di registrazione a mezzo di apparecchiatura elettronica.
5. Relativamente alle procedure di informazione, confronto e contrattazione si fa riferimento alle modalità, ai tempi e alle materie individuate negli artt. 4, 5 e 7 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione del/i contratto/i che obbligano reciprocamente le parti.
7. L'Amministrazione si impegna a fornire preventivamente tutte le informazioni relative alle materie oggetto di confronto o di contrattazione integrativa di cui agli artt. 5 e 7 del CCNL 16.11.2022.
8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. e della RSU, nei limiti degli spazi consentiti dalla rete Internet, una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica) per consentire una agevole e tempestiva attività di informazione inerente la contrattazione e i problemi sindacali aziendali. Non è consentito l'utilizzo della posta elettronica istituzionale per l'attività di informazione/comunicazione sindacale.

ART. 4

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso (cfr. art.9 comma 2 CCNL 16.11.2022)
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

ART. 5

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 2023 è stato costituito con D.D. n. 11BB.2023/D.00210 del 11.05.2023 ai sensi dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022.
2. Per l'anno 2023 le risorse utilizzabili risultano essere le seguenti:

Risorse STABILI (art.79 commi 1 e 1-bis CCNL 16.11.2022)	8.743.708
Risorse VARIABILI (art.79 commi 2-3-5 CCNL 16.11.2022)	1.527.116
Totale	10.270.824

di cui, risorse STABILI non utilizzabili:

Risorse impegnate per finanziamento PEO storiche fino al 2020	2.516.837
Risorse impegnate per PEO 2022 (da attribuire)	280.000
Quote dell'indennità di comparto quota a carico Fondo	446.574
Quota di risorse per differenziali da B3 a B1 e da D3 a D1 (dall'1.4.2023)	263.992

Indennità ex-VIII qualifica non titolari di p.o.	3.099
Risorse STABILI non utilizzabili dal C.I.	3.510.502

3. Le risorse decentrate complessivamente disponibili a finanziare gli istituti contrattuali di incentivazione per l'anno 2023 risultano pertanto quantificate in € **6.760.322** di cui stabili € 5.233.206 e variabili € 1.527.116, 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)	1.271.004		1.271.004	40% del totale performance
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80 c.2, lett.b) CCNL 16.11.2022	433.590	1.472.916	1.906.506	60% del totale performance
	Sommano Performance Org+Ind	1.704.594	1.472.916	3.177.510	47%
B	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art.80 c.2 lett.c) CCNL 16.11.2022)	590.000		590.000	9%
C	INDENNITA' DI TURNO E DI REPERIBILITA' (art.80 c. 2 lett.d) CCNL 16.11.2022)	270.000		270.000	4%
D	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.80 c.2 lett.e) CCNL 16.11.2022)	1.900.000		1.900.000	28%
E	COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.80 c.2 lett.g) CCNL 16.11.2022		35.200	35.200	0,5%
F	DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art.80 c.2 lett.j CCNL 16.11.2022)	650.000		650.000	9,5%
G	WELFARE INTEGRATIVO (art.80 c.2 lett.k) CCNL 16.11.2022)	68.612		68.612	1%
H	DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (art.81 CCNL 16.11.2022)	50.000		50.000	0,7%
I	COMPENSI CORRELATI A SPECIFICHE ESIGENZE DELLA PROTEZIONE CIVILE (art.79 c.3 ult. periodo CCNL 16.11.2022)		19.000	19.000	0,3%
TOTALE		5.233.206	1.527.116	6.760.322	100%

ART. 6

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 2023, in € **3.177.510** 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. 185 dell'8.4.2022 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 e a quella della performance individuale, **a partire dall'annualità 2023** è così definito:

- 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. dell'8 aprile 2022 n. 185, è ridefinito il collegamento tra punteggi di performance organizzativa conseguiti e i trattamenti economici correlati, 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 dà diritto ad alcun trattamento economico correlato.

Per i dipendenti **non titolari di EQ**, è ridefinito dal 2023, il collegamento tra la valutazione della performance individuale e i trattamenti economici correlati, 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 dà diritto ad alcuna premialità.

Per i dipendenti **titolari di EQ**, è ridefinito dal 2023, il collegamento tra la valutazione della performance individuale e i trattamenti economici correlati, 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 dà diritto ad alcuna premialità.

Nel prospetto ALLEGATO 1 al presente CCDI sono riportate le quote massime del premio attribuibile per ogni dipendente nell'annualità 2023 in relazione alle risorse stanziare, al numero dei dipendenti aventi diritto per ogni Area nonché al Sistema di Valutazione vigente.

ART. 7

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Art. 81 CCNL 2022

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

1. 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.
2. 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.
3. 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 10%** 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.
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 del "super premio" per il settore interessato.
4. Le risorse destinate alla differenziazione del premio, per l'anno 2023, sono quantificate in **€ 50.000** delle risorse totali disponibili.

ART. 8

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 14 CCNL 2022

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

1. Per la Progressione economica all'interno delle aree sono stanziati **€ 650.000** 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; 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 2023. come segue:

<i>AREE</i>	<i>Operatori</i>	<i>Operatori esperti</i>	<i>Istruttori</i>	<i>Funzionari e E.Q.</i>
N. Posti previsti	2	25	98	303
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)			N. (900 euro)	N. (1.800 euro)

<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>				
--	--	--	--	--

- 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 (%):

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)	55% del punteggio totale Max punteggio 55	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	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													
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 - per ogni anno di contratto di collaborazione (o fraz. superiore a 6 mesi) utilizzato quale requisito per	25% del punteggio totale Max punteggio 25	Punti 1 Punti 1 (max punti 3)												

stabilizzazione D.Lgs. n. 75/2017 art.20 (max 3 anni)		
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 ogni corso di formazione previsto dal PIAO <u>Le parti si impegnano a definire la graduazione del punteggio relativo a corsi di formazione da valutare a partire dalla selezione PEO 2024 entro e non oltre il mese di ottobre 2023.</u> Per la Progressione Economica annualità 2023 i corsi di formazione acquisiti nelle annualità 2021 e 2022, non previsti dal Piano di formazione regionale, non saranno oggetto di valutazione. b) TITOLI DI STUDIO Con decorrenza dall'anno 2023 (primo anno di applicazione del CCNL 2022) i titoli di studio posseduti dal candidato saranno valutati al netto di quello necessario per l'accesso all'area di appartenenza. Tale titoli sono valutati <u>una sola volta</u> per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 del CCNL 2022.	20% del punteggio totale Max punteggio 20	max 2,5 - 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 1,5 - Scuola di specializzazione = punti 1 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 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. 9 INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Art.84 bis CCNL 2022

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

1. 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.
2. L'indennità condizioni di lavoro è attribuita ai dipendenti che svolgono le attività individuate nella *"Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate, rischiose, pericolose o dannose per la salute"*, (Allegato n. 1), 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.
3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è rideterminata, alla luce di quanto previsto all'art.84-bis del CCNL 2022, negli importi riportati per attività nella citata Tabella (**allegato 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.
4. La nuova indennità sarà riconosciuta, a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI sulla base delle comunicazioni:
 - dei Direttori delle Direzioni Generali della Giunta regionale;
 - del Capo di Gabinetto per le strutture di diretta collaborazione del Presidente, e per il tramite dell'Ufficio Autonomie Locali e Decentramento Amministrativo per il personale distaccato presso i commissari liquidatori delle ex Comunità Montane;
 - del Dirigente Generale del Consiglio regionale;
 - del Direttore di ARLAB per il personale regionale distaccato presso i Centri per impiego attestati ad ARLAB;
 - dei Dirigenti degli uffici delle Province di Potenza e Matera per il personale regionale distaccato;
 - del Direttore del Dipartimento Politiche Agricole e Forestali per il personale regionale distaccato al Consorzio unico di Bonifica;dell'effettive attività svolte dai dipendenti - tra quelle riportate nella Tabella di cui al punto 2 – con richiesta dell'indennità di condizione lavoro negli importi giornalieri riportati a fianco di ognuna con le modalità ivi previste.
5. **L'indennità di condizione lavoro sarà liquidata sulla base delle attestazioni dei Dirigenti sovraordinati delle giornate di effettiva attività svolte in condizioni disagiate o rischio e maneggio valori da ogni dipendente. Le attestazioni dovranno pervenire 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. Per l'anno 2023 le risorse destinate alle indennità condizioni di lavoro ammontano a € 590.000 delle risorse disponibili del Fondo in applicazione della vigente disciplina.

ART. 10
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

art.84 CCNL 2022

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

1. 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.

2. Per l'anno 2023 le risorse stanziare per le indennità per specifiche responsabilità ammontano a € **1.900.000** delle risorse disponibili del Fondo in applicazione della vigente disciplina.
3. La presente disciplina si applica dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI con le modalità sotto riportate. Con l'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo decadono i precedenti incarichi attribuiti.
4. Decorso 60 gg. dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI decadono tutti gli incarichi di specifica responsabilità in essere.
5. 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 e determinato in servizio presso gli Uffici della Giunta e del Consiglio Regionale o funzionalmente distaccato presso altri enti;
 - b) essere in posizione di comando presso la Regione Basilicata;
 - c) non aver riportato una valutazione negativa nel biennio precedente.
6. 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 ai dipendenti assegnati al proprio ufficio con i compiti assegnati riconducibili ad una delle fattispecie di cui al comma 5 del presente articolo.

Il formale conferimento degli incarichi avviene di concerto, con nota a cura del direttore generale della Giunta e il Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane 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 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. Gli incarichi conferiti 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 incompatibile con la titolarità della posizione di specifica responsabilità ai sensi del vigente CCNL. Gli incarichi possono essere prorogati, con le stesse modalità, verificata la sostenibilità finanziaria del fondo delle risorse decentrate, fino alla conclusione della procedura di nuova assegnazione degli stessi. Gli importi spettanti 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. 11

WELFARE INTEGRATIVO

art. 82 CCNL 2022

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

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nonché mediante l'utilizzo del Fondo di cui all'art. 79 del vigente CCNL, concede benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico, mediante:
 - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
 - Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
 - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
 - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
 - Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano scuole inferiori all'università;
 - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
 - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
 - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
 - d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
 - Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
 - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
 - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;
2. Le risorse disponibili per il Piano welfare ammontano ad € **68.612** del Fondo risorse decentrate a cui si aggiungono quelle stanziare in bilancio per tale finalità.
3. Le Parti, con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse e i criteri per le modalità di impiego anche in relazione alle proposte dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

ART. 12 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Art. 24 CCNL 2018

elevazione misura (Art. 7 comma 4, lettera i)

1. E' riconosciuta l'indennità di reperibilità nei settori nei quali, con appositi atti e/o regolamenti è stato istituito dall'amministrazione il servizio di pronta reperibilità.
L'indennità di reperibilità è elevata, dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, ad € **13,00** per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese assicurando la rotazione tra i dipendenti del servizio. Tale limite è elevato a 7 volte in un mese esclusivamente per il servizio di Protezione civile.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale

ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

ART. 13 TURNAZIONI

Art. 30 CCNL 2022

Elevazione limiti (art. 7 comma 4 lett. l)

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. 30 del CCNL 2022 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.30 del CCNL del 16.11.2022 nell'ambito del Fondo delle risorse decentrate.

ART. 14

CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

CORRELAZIONE TRA COMPENSI PER INCENTIVAZIONI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE CON I PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Criteri (Art. 7 comma 4, lettera j)

1. Il presente articolo trova applicazione con riferimento ai compensi effettivamente erogati nell'anno in cui è sottoscritto definitivamente il presente contratto e la retribuzione di risultato nonché i premi di performance riferiti al medesimo anno.
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale (incentivi per funzioni tecniche, risorse derivanti da recupero imposte e tributi regionali, risorse previste da leggi statali o regionali per compensi aggiuntivi) vengono monitorate e quantificate a consuntivo di ogni annualità ai fini dell'applicazione del presente articolo.
3. Nell'ottica di perseguire obiettivi di equilibrata gestione dei sistemi retributivi nonché di alimentare il fondo delle risorse decentrate, è stabilita una correlazione tra i compensi annui percepiti dai dipendenti regionali per la remunerazione di ogni tipologia di incarico attribuito da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione accessoria attribuibile, a seguito della prevista valutazione, a titolo di premio di performance e di indennità di risultato per l'anno di riferimento.
4. La correlazione tra i compensi annui percepiti e la retribuzione accessoria prevede una riduzione graduale della retribuzione accessoria secondo i seguenti scaglioni:

COMPENSI LORDI EFFETTIVAMENTE EROGATI NELL'ANNO	% RIDUZIONE della retribuzione accessoria attribuibile
Fino a € 20.000	10%
da € 20.001 a € 35.000	20%
da € 35.001 a € 40.000	30%

Per ogni ulteriore 10.000 euro, si applica una riduzione pari allo 0,5%, fino ad un massimale pari al 40% di riduzione della retribuzione accessoria attribuibile.

5. La medesima correlazione di cui al comma 4 si applica anche tra i compensi professionali degli avvocati dell'Ufficio Legale titolari di incarichi EQ e la retribuzione di risultato attribuibile a seguito della prevista valutazione.
6. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo, calcolate a consuntivo, incrementano le risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

ART 15

BANCA ORE

Art. 33 CCNL 2022

Limite annuo (Art. 7 comma 4, lettera o)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, si conferma la Banca delle ore mediante la creazione di un conto individuale.
2. Nel predetto conto individuale possono confluire, nel limite massimo annuo di 36 ore, non reintegrabili, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate.
3. Entro l'anno successivo a quello di maturazione, la Banca ore può essere utilizzata, esclusivamente ad ore intere e non frazionate in minuti, come permessi compensativi per necessità personali e familiari o per attività formative. L'utilizzo come riposi compensativi (nel limite di 6 gg o 36 ore complessive secondo la nuova disciplina sull'orario) e/o permessi personali dovrà essere preventivamente autorizzato dal Dirigente dell'ufficio di appartenenza tenendo conto delle esigenze organizzative, funzionali e di servizio.
4. Le ore accantonate nella Banca ore possono essere retribuite esclusivamente nell'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale liquidazione delle ore, su richiesta del dipendente interessato, potrà avvenire sulla base di autorizzazione del Direttore Generale in relazione alla disponibilità economica del budget assegnato alla Direzione, nell'anno nel quale si richiede il pagamento. La remunerazione è calcolata con riferimento alle tariffe vigenti nel periodo di liquidazione delle ore di straordinario.

ART 16

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 32 CCNL 2022

Elevazione limiti annui (Art. 7 comma 4, lettera s)

1. Per la retribuzione del lavoro straordinario diurno, notturno e/o festivo per l'anno 2023 viene stanziata la somma di € **550.000** già nel capitolo di bilancio dedicato per l'annualità di riferimento.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro; devono essere preventivamente e formalmente autorizzate dai Dirigenti delle strutture di appartenenza nei limiti dei budget economici assegnati ad ogni Direzione Generale, al Consiglio regionale, e agli enti di riferimento per il personale regionale ivi distaccato.
3. L'assegnazione dei budget viene effettuata ripartendo la somma stanziata annualmente per questo istituto, depurata della percentuale riservata ai dipendenti facenti parte del 2% dell'organico, tra i Dipartimenti, il Consiglio regionale, nonché agli enti di riferimento per il personale regionale ivi distaccato, nonché di un ulteriore 10% accantonato per esigenze particolari e non programmabili (tra cui prioritariamente per le emergenze della Protezione civile), in maniera convenzionale e proporzionale alla consistenza esclusivamente numerica del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (con esclusione dei titolari di EQ e dei dipendenti rientranti nel 2% dell'organico).

4. Al Consiglio regionale, per la peculiarità delle attività dell'aula, delle commissioni e degli uffici a supporto, è destinata una somma aggiuntiva del 3% della somma stanziata annualmente per questo istituto, depurata della percentuale riservata ai dipendenti individuati quali appartenenti al 2% dell'organico a cui è consentito elevare il limite massimo di ore di lavoro straordinario.
5. Fermo restando il limite del budget economico assegnato secondo quanto stabilito al comma 3 il limite massimo di lavoro straordinario individuale è fissato indistintamente in **180 ore annue** per tutti i dipendenti di tutte le Aree ad esclusione dei titolari di incarico di EQ.
6. Il contingente di personale, **non superiore al 2% dell'organico**, autorizzato ad effettuare lavoro straordinario oltre i limiti massimi contrattuali, è quello a servizio degli organi istituzionali (segreterie particolari del Presidente della Giunta e degli Assessori). Possono beneficiare della possibilità di deroga al limite contrattuale anche gli autisti che svolgono attività a servizio degli organi istituzionali solo per le ore effettivamente autorizzate per tali attività. Le ore autorizzate saranno liquidate a carico dei budget assegnati agli organi istituzionali di riferimento anche oltre il limite di 180 ore contrattuali.

Fa parte del contingente del 2% il personale individuato nominativamente dal Dirigente Generale del Consiglio in relazione alle specifiche e peculiari attività consiliari nell'ambito delle proprie strutture.

Per il pagamento del lavoro straordinario del predetto personale (max 2%) viene assegnato annualmente un budget economico definito complessivamente nella percentuale del 20% della somma stanziata per la retribuzione di questo istituto e ridistribuito proporzionalmente al numero massimo del personale previsto per ogni Segreteria particolare e per quello individuato dal Dirigente Generale del Consiglio. Resta fermo il principio, a tutela dei lavoratori assegnati alle strutture di assistenza agli organi politici, che durante la legislatura sono soggetti ad eventuali spostamenti e/o riassegnazioni, di utilizzare, di norma, mensilmente non oltre 1/12 del budget annuo disponibile.

ART 17

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ

Art. 17 comma 4 CCNL 2022

criteri generali (Art. 7 comma 4, lettera v)

1. Le risorse disponibili per la retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, al netto di quelle destinate agli incarichi "ad interim" formalmente conferiti, nella misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutti gli incarichi istituiti dall'Amministrazione regionale, secondo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 2022, vengono attribuite ai titolari secondo i seguenti criteri:
 - graduazione dell'incarico;
 - valutazione conseguita secondo il Sistema di Valutazione Misurazione della Performance vigente distinta tra performance organizzativa e performance individuale;
 - proporzionalmente alla durata dell'incarico nell'anno di riferimento.
2. Le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo di ogni anno, risultino non essere state effettivamente utilizzate a tale fine, vanno ad implementare la percentuale di cui al precedente art.1 del medesimo anno.

ART. 18

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.

ART. 19

TRATTAMENTO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE IN PART-TIME

Art. 62 CCNL 2022

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si riconosce il medesimo trattamento economico accessorio previsto per il restante personale in misura frazionata in relazione alla tipologia di part-time autorizzato, secondo quanto previsto dalle Direttive in materia di lavoro a tempo parziale di cui alla D.G.R. n.122 del 15.2.2011 e succ. D.G.R. 21 del 22.1.2018, per tutti gli istituti direttamente collegati alla durata della prestazione lavorativa (indennità di condizioni lavoro, compensi per specifica responsabilità, ecc.).
2. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi, anche se non collegati direttamente alla durata della prestazione, saranno erogati in maniera proporzionale alla tipologia del part-time autorizzato.
3. L'individuazione delle posizioni di lavoro per incarichi E.Q. sono incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, per il particolare grado di responsabilità ricoperto.

ART. 20

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.

Per la parte economica ha validità per l'annualità 2023.

DISTRIBUZIONE DEI PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE 2023**RUOLO UNICO REGIONALE**Importo destinato a finanziare la performance organizzativa ed individuale = a) € **3.177.510**

Area	Parametro	Dipendenti (valore medio posti coperti 1/1/2023 - 31/12/2023 al netto di E.Q.)	Prodotto	Quota Teorica annua Categoria	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	12	1320	€ 52.883	€ 4.407	€ 1.763	€ 2.644
Operatori esperti	115	120,5	13857,5	€ 555.175	€ 4.607	€ 1.843	€ 2.764
Istruttori	120	210,5	25260	€ 1.011.996	€ 4.808	€ 1.923	€ 2.885
Funzionari e EQ	125	311	38875	€ 1.557.456	€ 5.008	€ 2.003	€ 3.005
Totale		654	79312,5	€ 3.177.510			

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</u> giornate in cui si svolgono le attività descritte	INDENNITA' DISAGIO da erogarsi per <u>le sole</u> giornate in cui si svolgono le attività descritte	INDENNITA' MANEGGIO VALORI da erogarsi per <u>le sole</u> <u>giornate</u> in cui si svolgono le attività descritte	POSSIBILITA' CUMULO 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 agli uffici stampa, alle URP e a postazioni di front office per le attività disagiate		6,00		
3	Personale assegnato alle strutture che operano in campo ambientale, di difesa del suolo, risorse idriche, risorse forestali		6,00		
4	Personale addetto alle verifiche e sopralluoghi degli immobili e manutenzione delle autovetture		6,00		
5	Servizi di biblioteca, musei, assistenza alla compilazione di domande e di informazione di tipo telematico e a distanza ai cittadini, in ordine all'accesso a specifiche procedure, contributi, tributi e/o altre entrate regionali, attività dei centri per l'impiego, con orari particolarmente articolati per garantire l'apertura al pubblico.		6,00		
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		6,00		
7	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			
8	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, TPL (trasporto pubblico locali) che comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento di funzioni ordinarie	10,00			
9	Personale che svolge mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti ed adeguamenti dell'orario di lavoro non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (es: giornalisti, addetti alle segreterie politiche ecc.)		6,00		
10	Addetti al servizio economato con maneggio valori			10,00	
11	Dipendenti nominati con decreto prefettizio "agenti di pubblica sicurezza"		15,00		CUMULABILE CON ALTRE TIPOLOGIE DI MANSIONI
12	Addetti all'assistenza ai lavori consiliari, delle Commissioni e dell'Ufficio di Presidenza per l'orario disagiato		10,00		
13	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			
14	Personale addetto all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla sicurezza ex D.Lgs 81/2008 e succ..modificazioni, all'evacuazione, di pronto intervento autoveicoli e in ogni caso di emergenze nelle sedi regionali e periferiche.	10,00			



Potenza 85100
Piazza Gorizia, 1
tel. 0971.650496
fax 0971.51098
URL: www.basilicatauifpl.it
E-mail: basilicata@uifpl.it

SEGRETERIA REGIONALE
Prot. N. 119072023

NOTA A VERBALE

La UILFPL, premesso che l'Ente è dotato di avvocatura e che è vigente apposito regolamento, conforme al D.L. 90/2014, che regola la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati, il quale è stato oggetto di giudizio del TAR Basilicata, con acquiescenza regionale nell'anno 2019, ed ancora di recente è stato applicato anche in riferimento a giudizi conclusosi con condanna dell'Ente dal Giudice del lavoro;

Considerato che si tratterebbe di contrattazione postuma rispetto all'attività contenziosa già applicata dagli avvocati, ritiene opportuno rinviare ad apposita sessione la definizione concordata di eventuali aspetti ancora ritenuti incerti oggetto di futura regolazione della questione retribuita accessoria dei legali mediante compensi professionali.

Cordiali saluti

Il Segretario Regionale UIL FPL

Dr. Antonio Guglielmi

FIRMATO

DICHIARAZIONE A VERBALE DI PARTE PUBBLICA

L'Amministrazione rinvia al confronto previsto dal CCNL 2022 che sarà attivato sulle seguenti materie:

1. Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) (art.5 c.3 lett. d);
2. Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.), ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione (art. 5 c.3 lett. e);
3. Criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Progressione tra le Aree) (art. 5 c.3 lett. o);
4. Aggiornamento ed adeguamento alle norme contrattuali della disciplina del Trattamento di Trasferita (art. 57);
5. Aggiornamento disciplina orario di lavoro (art. 5 c. 3 lett. a);
6. Individuazione dei profili professionali (art. 5 c. 3 lett. c);
7. Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione (art. 5 c. 3 lett. h).