

REGIONE BASILICATA

ACCORDO INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2019 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE BASILICATA SOTTOSCRITTO IN DATA 03.02.2020, INERENTE L'APPLICAZIONE DEGLI GLI ARTICOLI 68 E 69 DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2016-2018 DEL 21.05.2018.

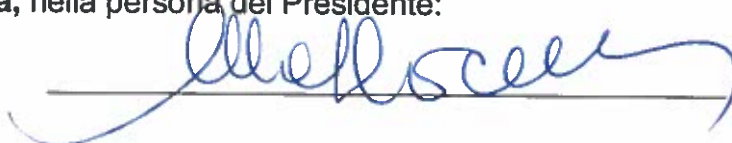
Premesso che:

- a) In data 03.09.2020 è stata stipulata l'ipotesi di Accordo Integrativo al C.C.D.I. 2019 del personale non dirigente della Regione Basilicata sottoscritto in data 03.02.2020, relativo all'applicazione degli artt. 68 e 69 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;
- b) La Giunta Regionale di Basilicata, con deliberazione n. 631 nella seduta del 17.09.2020, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante datoriale unitaria alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Accordo integrativo al C.C.D.I. 2019 del personale non dirigente della Regione Basilicata sottoscritto in data 03.02.2020;

In data **23.09.2020** nella sala Inguscio del Dipartimento Politiche della Persona della Regione Basilicata ha avuto luogo la riunione della delegazione trattante tra:

Delegazione datoriale unitaria, nella persona del Presidente:

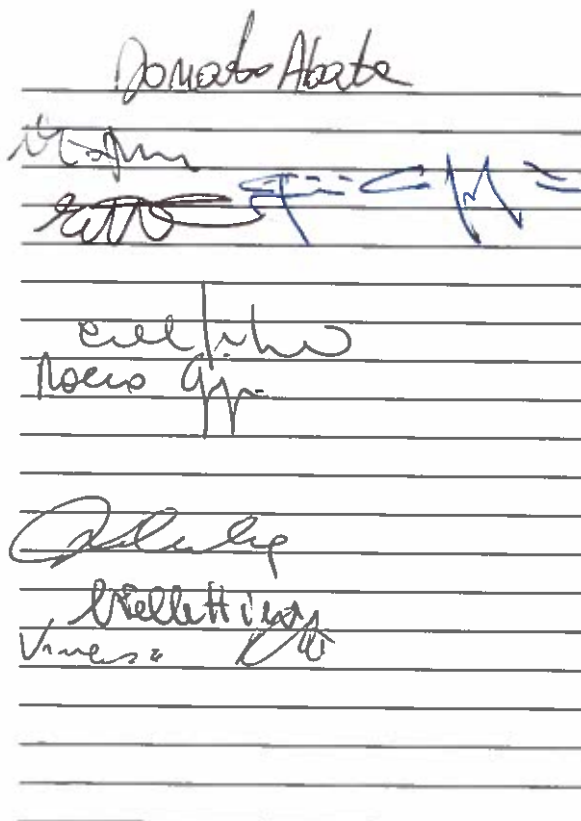
Dott.ssa Maria Teresa Lavieri



Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

- R.S.U.

- 1 Abate Donato
- 2 Baffari Paolo
- 3 Brienza Lucia Tiziana
- 4 Caggiano Giovanni
- 5 Catalano Michele
- 6 D'Andrea Maria Rosa
- 7 Gifuni Mario
- 8 Gilio Carlo
- 9 Giorgio Rocco
- 10 Guerriero Giovanni
- 11 Glisci Rossella
- 12 Marcangelo Sandra
- 13 Milillo Donato
- 14 Murro Maria
- 15 Pellettieri Salvatore
- 16 Perneti Vincenzo
- 17 Romeo Tommaso
- 18 Sabia Donato
- 19 Votta Giovanni
- 20 Zito Rocco



- 21 Zuccarella Giovanni
- 22 Dartizio Leonardo (CPI)
- 23 D'Auria Rocco (CPI)
- 24 Mauro Domenico (CPI)
- 25 Rinaldi Domenica Maria (CPI)

Dartizio Leonardo

Domenico Mauro

- ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

- CISL FP** Giovanni Sarli
- CSA** Gaetano Guerrieri
- FP CGIL** Giuliana Pia Scarano
- UIL FPL** Antonio Guglielmi

Giovanni Sarli

Gaetano Guerrieri

Giuliana Pia Scarano

Antonio Guglielmi

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato testo dell'ACCORDO INTEGRATIVO al C.C.D.I. 2019 sottoscritto in data 03.02.2020, relativo all'applicazione degli artt. 68 e 69 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 21.05.2018.

REGIONE BASILICATA

Ufficio Organizzazione Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane

ACCORDO INTEGRATIVO AL CCDI 2019 SOTTOSCRITTO IN DATA 3.2.2020

Al fine di procedere alla valutazione del personale del comparto per l'annualità 2019 - considerando che nell'anno 2019 si applica sia il nuovo Sistema di valutazione adottato con D.G.R. n.1391 del 18.12.2018 che il nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2018 - è necessario definire in sede di contrattazione decentrata alcuni aspetti che sia il nuovo Sistema che il CCNL demandano alla decisione della delegazione e precisamente:

1) Art.68 comma 2 CCNL 21.5.2018:

- Risorse destinate alla performance organizzativa
- Risorse destinate alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse disponibili)

2) Il collegamento tra valutazione conseguita ed il trattamento economico correlato alla performance individuale;

3) La misura della maggiorazione del premio da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate ai sensi dell'art.69 del CCNL del 21 maggio 2018 (minimo 30% del valore medio del premio attribuito al personale).

4) La quota limitata di personale valutato a cui attribuire la maggiorazione di cui all'art.69 del CCNL 21.5.2018

Considerato che il 2019 è il primo anno di applicazione del nuovo Sistema di valutazione nonché di istituti contrattuali tesi a introdurre criteri finalizzati ad assicurare non solo una significativa differenziazione dei giudizi ma anche una corrispondenza dei trattamenti economici correlati, considerato altresì che sono state definite le risorse complessivamente destinate alla premialità 2019 nel CCDI sottoscritto in data 3.2.2020 (tab.A) si propone quale fase di prima applicazione nell'anno 2019, a seguito del dibattito in delegazione trattante del 3.2.2020 nonché degli approfondimenti fatti dagli uffici Organizzazione Risorse Umane e Valutazione e Merito, la seguente ipotesi di accordo integrativo:

1) Le risorse destinate alla produttività già determinata nelle quote annue per categorie nella Tab. A allegata al CCDI sottoscritto in data 3.2.2020, al fine di assicurare il giusto equilibrio tra le due componenti della performance, sono destinate ai sensi dell'art.68 del CCNL 21.5.2018:

- 50% per remunerare la performance organizzativa
- 50% per remunerare la performance individuale

Le risorse destinate a remunerare l'indennità di risultato delle posizioni organizzative sono divise nelle seguenti percentuali:

- 60% per remunerare la performance organizzativa
- 40% per remunerare la performance individuale

- 2) Dato atto che il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo e che la stessa si conclude con la collocazione in quattro distinte fasce di merito si definiscono, per ognuna di esse le seguenti percentuali del trattamento economico massimo destinato dal Sistema di valutazione alla performance individuale:

Per il personale del comparto titolare di PO

A – Valutazione Fascia eccellente (9/10)	100%	della quota destinata a performance individuale
B – Valutazione Fascia Alta (7/8,9)	95%	della quota destinata a performance individuale
C – Valutazione Fascia Media (6/6,9)	85%	della quota destinata a performance individuale
D – Valutazione Fascia Bassa (4/5,9)	60%	della quota destinata a performance individuale

Il punteggio inferiore a 4 costituisce valutazione negativa e non dà diritto ad alcuna premialità né relativa a performance organizzativa che individuale.

Per il personale del comparto non titolare di PO

A – Valutazione Fascia eccellente (9/10)	100%	della quota destinata a performance individuale
B – Valutazione Fascia Alta (7,5/8,9)	95%	della quota destinata a performance individuale
C – Valutazione Fascia Media (6/7,49)	85%	della quota destinata a performance individuale
D – Valutazione Fascia Bassa (4/5,9)	60%	della quota destinata a performance individuale

Il punteggio inferiore a 4 costituisce valutazione negativa e non dà diritto ad alcuna premialità né relativa a performance organizzativa che individuale

Esempio:

Valutazione complessiva performance individuale dipendente cat. C 8,5

Quota max CCDI 2019 tab. A € 2.861 50% performance organizz. max € 1430,5

50% performance individuale max € 1430,5

Con valutazione 8,5 spetta 95% della quota perform individ. max € 1358,5

- 3) La clausola contrattuale che introduce il riconoscimento di una sorta di "super premio" che si aggiunge al premio individuale è individuata nell'art. 69 del CCNL del 21 maggio 2018 che disciplina l'istituto meritocratico sotto la rubrica: "Differenziazione del premio individuale".

Detta norma, dispone, infatti, che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge al riconoscimento del premio stesso, a beneficio, pertanto, del personale valutato positivamente.

Alla contrattazione integrativa è demandata la misura di tale maggiorazione che, comunque, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

In fase di prima applicazione del nuovo Sistema di valutazione si conviene di definire la misura del "super premio" nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tutto il personale valutato

Novo Gir

CO

F. Ant. 2018

CISL del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

positivamente (escludendo solo il numero di personale con valutazione negativa) calcolato in maniera assoluta per tutte le categorie.

Esempio : nella fascia A	300 dipendenti (tutte le cat)	100% perf.ind. val.medio	€ 1400
nella fascia B	600 dipendenti (tutte le cat)	95% " "	€ 1330
nella fascia C	70 dipendenti (tutte le cat.)	85% perf.ind.val medio	€ 1190
nella fascia D	30 dipendenti (tutte le cat.)	60% perf.ind.val medio	€ 840

6 dipendenti con valutazione inferiore a 4 non hanno diritto a nessuna premialità

Il valore medio pro-capite complessivo del regime di premialità sarà di € 1.326,5 pari al valore complessivo di premialità su valutazione positiva (€ 1.326.500) diviso il numero dei dipendenti valutati complessivamente (100)

Il 30% del valore medio pro-capite ammonterebbe ad € 397,95 da destinare a premio integrativo

- 4) Si concorda che in fase di prima applicazione del nuovo Sistema di valutazione nonché dell'art.69 del CCNL 21.5.2018 la quota massima di personale che può concorrere al riconoscimento del premio di maggiorazione è stabilita nella percentuale del 5% e comunque esclusivamente tra il personale che consegue la valutazione più elevata pari a 10. (eccellenza da motivare da parte del valutatore)

Esempio: 5% di 300 dipendenti max 15 dipendenti solo con valutazione 10.

Se le valutazioni pari a 10 fossero più di 15 si procederà a suddividere le risorse destinate alla premialità aggiuntiva tra gli aventi diritto.

Per l'anno 2019, prima annualità in cui viene applicato il nuovo Sistema di valutazione unitamente all'art.69 del CCNL 21.5.2018 la premialità aggiuntiva sarà finanziata con i residui derivanti dalle risorse non attribuite per differenziazione della valutazione o per ogni altra causa nei limiti di € 20.000.

[Handwritten signatures and initials]

Abete
D'Antonio
Cisc
IP