

REGIONE BASILICATA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA AL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2016-2018 SOTTOSCRITTO IL 17.12.2020 – PARTE NORMATIVA E RIPARTO FONDO ANNUALITA' 2021.

Premesso che:

- a) Con determinazione dirigenziale n. 11AG.2021/D.00463 del 30.6.2021 si è proceduto alla costituzione del fondo Area dirigenti per l'anno 2021 ai sensi dell' art.57 del CCNL 2016 - 2018 Area delle funzioni locali.
- b) Le parti, a seguito di numerose sedute della delegazione trattante a partire dal 3.5 2021 fino all'ultima seduta del 26.10.2021, hanno concordato l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della dirigenza al CCNL relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2016-2018 sottoscritto il 17.12.2020 che disciplina le materie e gli istituti che il CCNL ha individuato quali materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa.
- c) Il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Basilicata ha proceduto alla verifica preliminare di compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo in oggetto nel testo concordato il 26.10.2021 ed ha espresso parere favorevole con verbale n. 14/2021 del 15.11.2021;
- d) la Giunta Regionale di Basilicata con deliberazione n 964 del 3.12.2021, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante datoriale unitaria alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per l'Area della dirigenza al CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni locali triennio 2016-2018 sottoscritto il 17.12.2020 – parte normativa e riparto fondo annualità 2021 nel testo allegato con le seguenti modifiche, necessarie al fine di chiarire con precisione la data di decorrenza di alcuni istituti definiti nell'ipotesi di CCDI 2021 in parola:
 - art. 13 "Retribuzione per incarichi ad interim" comma 4 sostituendo "a partire dalla data di conferimento dell'incarico" con "a decorrere dalla data di assunzione dell'incarico" ;
 - art. 15 "Clausola di salvaguardia economica" comma 1 inserendo l'inciso "a decorrere dalla data di assunzione dell'incarico";

Si è proceduto alla convocazione, via mail, dei componenti della delegazione trattante per il giorno **13.12.2021**, in maniera disgiunta considerata l'urgenza, presso l'Ufficio Risorse Umane dell'Area Giunta regionale della Basilicata per la sottoscrizione definitiva del CCDI in oggetto:

Delegazione trattante ricomposta ex DGR n.

nella persona del Presidente:

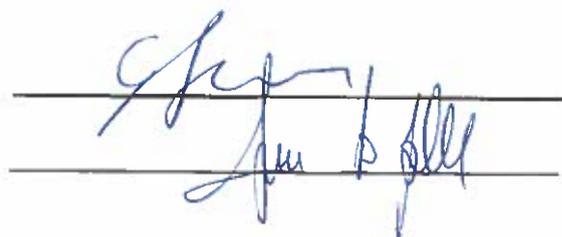
Maria Carmela Panetta



ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

FP CGIL Giuliana Pia Scarano

CISL FPS Giovanni Di Bello – delegato



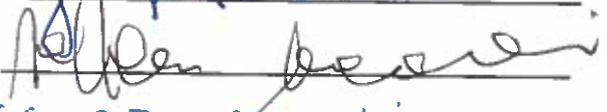
UIL FPL Verrastro – delegato

DIRER Basilicata Raffaele Beccasio

FediR Sanita' Laguardia

DIREL Giuseppe Giliberti





AGLI ATTI FIRMA DIGITALE



Potenza, 13 dicembre 2021



REGIONE BASILICATA

DIPARTIMENTO PRESIDENZA GIUNTA REGIONALE

Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione

P.O. Politiche contrattuali e relazioni sindacali

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA

AL C.C.N.L. RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2016-2018

SOTTOSCRITTO IL 17.12.2020

PARTE NORMATIVA E RIPARTO FONDO ANNUALITA' 2021

Visto l'art.1 comma 236 della L.208/2015 (Legge di stabilità 2016)
e l'art.23 comma 2 D.Lgs 75/2017

D.G.R. n. 964 del 3.12.2021

Vincenzo Purge
UPL FPC

[Signature]

[Signature]

[Signature]

1

Luigi Vento
17.12.2020

Parte normativa

Art.1

Campo d'applicazione e vigenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I) si applica ai dirigenti con contratto a tempo indeterminato e determinato della Regione Basilicata.
2. 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. Per la parte normativa ed economica la durata del contratto è corrispondente a quella prevista dal CCNL di riferimento sottoscritto il 17.12.2020 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCNL e conseguente CCDI.
3. Gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza immediata dalla data della sua **sottoscrizione definitiva** salvo diversa indicazione, specificata nel presente contratto.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo salvo che una delle parti, almeno tre mesi prima della naturale scadenza, non ne chieda la disdetta. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore fino alla loro sostituzione con successivo contratto integrativo.

Art. 2

Delegazione di parte sindacale

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono quelli previsti dall'art.7 del CCNL 17.12.2020 e precisamente:
 - le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie dello stesso CCNL,
 - le RSA costituite dalle OO.SS.
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 2 per ogni OO.SS., fatte salve eventuali deleghe in caso di sostituzione.

Art. 3

Tempi e modalità 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, da specificare contestualmente alla convocazione, 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. Di ogni riunione di delegazione trattante viene redatto formale verbale dall'apposita società di registrazione; il verbale viene inviato, di norma, via e-mail, alle parti sindacali entro il giorno che precede la riunione successiva.
5. Relativamente alle procedure di informazione, confronto e contrattazione si fa riferimento alle modalità e ai tempi e alle materie individuate negli artt. 4, 5, 8, 44 e 45 del CCNL dell'Area delle funzioni locali sottoscritto in data 17.12.2020.

B
A
9

AD

Giuseppe Vercillo
JLK 15/10

6. Nei provvedimenti conseguenti a confronto o contrattazione adottati dall'Amministrazione dovranno essere richiamate le relazioni sindacali effettuate. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. La contrattazione si conclude con la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.
7. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
8. L'Amministrazione si impegna a fornire preventivamente tutte le informazioni, unitamente alla relativa documentazione nelle materie oggetto di informazione, confronto o di contrattazione integrativa di cui agli artt. 5 e 8 del CCNL 17.12.2020 atte a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita della questione ed esprimere osservazioni e proposte.
9. L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione delle OO.SS. facenti parte della delegazione, 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.

Art. 4

Diritti e prerogative sindacali

1. In tema di diritti e prerogative sindacali si richiama la normativa nazionale vigente, nonché le specifiche normative contrattuali in materia.

Art. 5

Servizi pubblici essenziali

1. In attuazione di quanto previsto dalla L. n. 146 del 12.6.1990, così come modificata dalla L. n. 83 dell'11.4.2000, nonché "dall'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali" sottoscritto il 19.9.2002 (*) si conviene che le OO.SS. che indicano azioni di sciopero le comunicano, con preavviso di almeno 10 gg. all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro ed in caso di revoca dello stesso ne danno tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
2. Si ritiene indispensabile l'esonero dallo sciopero delle posizioni dirigenziali titolari del servizio di Protezione Civile.
3. In relazione alle specificità delle funzioni e delle competenze regionali, le parti si impegnano a valutare, caso per caso, la necessità di ulteriori posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero nel periodo che intercorre tra la sua comunicazione e la data di effettuazione, per garantire la continuità di attività ritenute indispensabili in relazione ad adempimenti spettanti alla dirigenza e a scadenze di legge nell'interesse primario della collettività.

() accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali 08/03/2016*

Art.6

Igiene e sicurezza

1. Al fine di assicurare una compiuta attuazione delle norme di tutela della salute nell'ambiente di lavoro e di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii., le parti convengono sulla necessità di intensificare l'attività in materia di:
 - corsi di formazione e aggiornamento;



- implementazione delle tecnologie innovative per la tutela e salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - censimento ed identificazione, a livello di ciascuna struttura, delle possibili fonti di rischio e pericolo, per intervenire tempestivamente a rimuoverle;
 - intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico – ispettivo;
2. L'attività di formazione, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'Amministrazione, verrà periodicamente ripetuta in relazione all'evolversi dei rischi e della normativa, nonché all'individuazione di possibili nuovi fattori di rischio.

Art.7

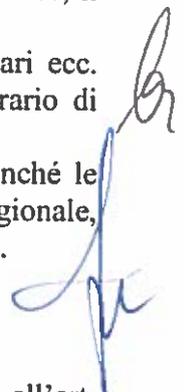
Comitato Unico di Garanzia (CUG)

1. La Regione Basilicata garantisce la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze, in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva nazionale, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.
2. Il Comitato unico di garanzia ha composizione paritetica ed è formata da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Amministrazione.
3. Il Comitato unico di garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
4. Una delegazione ristretta del C.U.G. sarà invitata a partecipare, per la preventiva consultazione, alle riunioni della delegazione trattante ogni qualvolta sarà inserita all'o.d.g. la discussione di proposte e/o atti nelle materie di competenza (es. flessibilità, orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, criteri per attribuzione di incarichi ecc.).
5. È garantita inoltre ogni ulteriore forma di collaborazione con il C.U.G., con le modalità e i tempi definiti dallo stesso Comitato, per lo scambio di informazioni utili per garantire l'attuazione della prevenzione e della sicurezza dei luoghi di lavoro, le politiche di genere, il benessere organizzativo degli ambienti lavorativi ecc.
6. Ai componenti del C.U.G., invitati da enti pubblici a partecipare a convegni, seminari ecc. sulle materie di competenza del Comitato, è garantita la partecipazione anche in orario di servizio.
7. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale nonché le proposte utili alla redazione del "Piano Triennale delle azioni positive" della Giunta Regionale, saranno oggetto di informativa preventiva al C.U.G. affinché esprima il prescritto parere.

Art.8

Comitato dei garanti

1. La Regione Basilicata, con apposito disciplinare, istituisce, il collegio dei garanti di cui all'art. 22, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, definendone la composizione ed il funzionamento.





V. De
UIL FOC

Art. 9

Organismo paritetico per l'innovazione

1. La Regione Basilicata garantisce la costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione nei termini previsti dall'art.6 del CCNL 17.12.2020. La composizione, le modalità di funzionamento, i compiti e le funzioni dell'Organismo sono quelli indicati dal citato articolo 6 del richiamato CCNL 17.12.2020 L'Organismo in questione è individuato quale "sede" privilegiata per l'attivazione stabile di relazioni collaborative tra le parti per tutte le materie, tra le quali il lavoro agile, attinenti all'innovazione organizzativa ed al miglioramento dei servizi, anche in un'ottica progettuale e sperimentale.

Art. 10

Attività formative

1. L'amministrazione assume le attività di formazione e aggiornamento dei Dirigenti come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini professionali e per l'espletamento delle funzioni dirigenziali.
2. Per tali finalità sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.
3. Le iniziative formative e di aggiornamento sono realizzate, previa analisi concordata dei bisogni delle funzioni e degli obiettivi, con la collaborazione di soggetti pubblici o di Società specializzate nel settore.
4. Le parti si impegnano a definire con apposita intesa i programmi formativi annuali e pluriennali, nonché ad aggiornare i criteri per l'autorizzazione dei percorsi formativi, individuali (formazione a catalogo) fissandone le priorità.
5. L'amministrazione si impegna a redigere un piano di formazione annuale entro sessanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto, previa convocazione di un tavolo tematico con le OO.SS.

Art. 11

Retribuzione di risultato (art. 30 CCNL 17.12.2020)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti e la sua erogazione può avvenire solo a seguito di valutazione positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono quelle previste nel riparto del fondo di cui all'art.57 del CCNL 17.12.2020 integrate dalle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina sulla onnicomprensività ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020 e della disciplina adottata dall'ente vigente in materia di onnicomprensività con la D.G.R. n.2310/2014.
3. L'indennità di risultato è determinata secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla D.G.R. 1391/2018.
4. Si stabiliscono, con decorrenza dal 2020, come segue gli aspetti che il Sistema vigente demanda alla contrattazione decentrata:
 - A) Le risorse destinate all'indennità di risultato sono così distribuite tra le due componenti della performance:
 - 60 % per remunerare la performance organizzativa
 - 40% per remunerare la performance individuale

B) Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamento economico correlato è così stabilito:

Il Sistema di valutazione vigente di cui alla DGR 1391/2018 prevede, anche per i dirigenti, che il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media

cc

gn

gn

Luigi Ferraro
ULC RR

aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo e 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:

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

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

- In fase di prima applicazione, a decorrere dall'annualità 2021, la misura della maggiorazione stabilita dall'art. 30 del CCNL 17.12.2020 ("Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato") a favore dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate è fissata nella misura minima contrattuale del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
- Ai fini del calcolo del valore medio pro-capite sono escluse le valutazioni negative, nonché le quote erogate, a titolo di retribuzione di risultato, per retribuire gli incarichi *ad interim* di cui all'art.12 del presente CCDI.
- La quota di dirigenti che accedono alla maggiorazione della retribuzione di risultato è stabilita nella percentuale massima del 20% dei dirigenti aventi diritto annualmente all'indennità di risultato ed esclusivamente tra coloro che conseguono una valutazione compresa nella fascia di eccellenza (Fascia A).
- Nel caso i dirigenti con valutazione compresa nella fascia A siano in numero superiore al 20% dei dirigenti aventi diritto la maggiorazione viene attribuita ai dirigenti con valutazione più elevata nell'ambito della stessa fascia. Solo in caso di parità di punteggio si potrà procedere oltre la percentuale del 20%.
- Al fine del completo utilizzo delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di risultato nell'anno di riferimento, secondo quanto previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 17.12.2020, eventuali quote stanziare e non attribuite con il Sistema di valutazione vigente saranno redistribuite in maniera proporzionale al valore utilizzato per l'attribuzione della quota principale e del premio di maggiorazione.

Art. 12

Correlazione tra retribuzione di risultato ed altri compensi

- I compensi incassati dalla Regione per incarichi svolti dai dirigenti ricadenti nel regime di onnicomprensività di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 sono erogati a titolo di retribuzione di risultato nella misura percentuale e con le modalità previste dalle disposizioni regionali.
- Nelle more dell'adozione del regolamento di cui all'art.9 del D.L. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni dall'art.1 comma 1 della L.114/2014, la retribuzione di risultato del dirigente avvocato, determinata all'esito del processo di valutazione, è ridotta in misura pari all'entità dei compensi professionali percepiti a seguito di sentenza favorevole secondo il regolamento allo stato vigente. La correlazione opera secondo il principio di cassa, tra la retribuzione di risultato di una data annualità ed i compensi erogati al dirigente nella medesima annualità cui è riferita la premialità.

A

br

ee

g

M. S. G.
ULL KM

Art. 13

Retribuzione per incarichi *ad interim* (art.58 CCNL 17.12.2020)

1. A ciascun dirigente è attribuito un solo incarico dirigenziale nell'ambito delle strutture previste dagli ordinamenti degli uffici della Giunta o del Consiglio regionale.
2. Per esigenze organizzative e per il tempo strettamente necessario al processo di acquisizione delle risorse o alla riorganizzazione delle strutture, con provvedimento motivato, al dirigente già titolare di incarico può essere affidata *ad interim* la copertura di altra posizione dirigenziale priva di titolare, per un periodo di 12 mesi, eventualmente prorogabile sentito il dirigente interessato, per il tempo necessario a garantire la copertura della posizione vacante e comunque non oltre il termine dell'incarico dirigenziale di cui è titolare.
3. Gli incarichi *ad interim* sono connotati dalla temporaneità e dalla eccezionalità e, per il conferimento, si osservano i criteri concordati in sede di confronto con le OO.SS.
4. A decorrere dalla data di assunzione dell'incarico *ad interim* la percentuale della retribuzione spettante, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, è fissata al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico; la stessa percentuale è fissata anche nel caso di attribuzione di un secondo interim qualora eccezionali, specifiche e motivate esigenze organizzative e funzionali lo richiedano.

Art. 14

Retribuzione di risultato per incarico di Responsabile prevenzione, corruzione e trasparenza (art. 45 lett. c) CCNL 17.12.2020)

1. L'incremento della retribuzione di risultato da attribuire al Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza, previsto dall'art.45 lett. c) del CCNL 17.12.2020, è fissato nella misura del 20% dell'indennità di posizione dell'incarico in cui tale responsabilità è incardinata.

Art. 15

Clausola di salvaguardia economica (art.31 CCNL 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che comportano la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data di assunzione dell'incarico, si applica la clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020; il differenziale di cui al comma 1 dello stesso articolo viene fissato nella percentuale del 95%, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
2. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. Le risorse a carico del fondo, a copertura dell'onere derivante dall'applicazione della clausola di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 e al presente articolo, sono imputate a quelle destinate alla retribuzione di posizione delle strutture non ricoperte o attribuite *ad interim* e non utilizzate a fine anno a tale titolo.

Art. 16

Welfare integrativo

1. Le parti concordano di aprire entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato un tavolo tematico finalizzato alla definizione dei criteri per la formulazione di piani di welfare aziendale.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
7 *[Handwritten signature]*

Handwritten signature and initials: "VIC FER"

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL, sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità da precedenti norme, nonché con una quota parte non superiore al 2,5% delle complessive disponibilità del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 17

Servizio Mensa

1. Il diritto alla mensa, esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante, è garantito ai dirigenti con la concessione di buono pasto sostitutivo fino ad un massimo di 120 pro-capite annui, correlati ad ogni giornata in cui i dirigenti prestino servizio anche nelle ore pomeridiane, attestata dalla rilevazione automatizzata delle presenze, nell'ambito della programmazione del rispettivo tempo di lavoro.

Art. 18

**Elemento di garanzia della retribuzione dei dirigenti in distacco sindacale
(art. 61 CCNL 17.12.2020)**

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b) del CCNL 17/12/2020 spettante al personale in distacco sindacale è fissato nella percentuale dell'80%.
2. la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, è fissata nella misura dei trattamenti in godimento erogati nell'anno precedente a titolo di retribuzione di posizione.

Art.19

Monitoraggio e verifiche

1. Al fine di approfondire e monitorare le problematiche concernenti la organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene, la sicurezza ecc., l'Amministrazione attiverà annualmente iniziative mirate sentite le organizzazioni sindacali.

PARTE ECONOMICA

ART.20

**Definizione delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
ANNO 2021
(art. 57 CCNL 17.12.2020)**

1. Il fondo 2021 dell'Area della Dirigenza, ai sensi dell'art. 57 CCNL 2016-2018 sottoscritto il 17.12.2020 è stato costituito con D.D. n. 11AG.2021/D.00463 del 30.6.2021 partendo da un unico importo nel quale sono confluite le risorse certe e stabili nell'anno 2020 (anno di sottoscrizione del CCNL 2016-2018) come certificate dal Collegio dei revisori con verbale n. 24/2020 con l'integrazione delle risorse derivanti dalla RIA dei dirigenti cessati nell'annualità 2020 e l'incremento dell'1,53 % del monte salari dirigenza anno 2015 previsto dall'art.56 del richiamato CCNL.
2. Il fondo è stato decurtato delle risorse destinate all'ALSIA in attuazione della L.R. 41/2020 art.10 comma 5 per il finanziamento del relativo fondo per il personale dirigenziale ivi trasferito (DGR n.61/2021).
3. Il fondo 2021 così costituito rientra nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n.75 del 25.5.2017.

Handwritten signature

Handwritten signature and initials

4. Si precisa che il limite al trattamento economico accessorio di tale fondo resta quello di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 in applicazione di quanto previsto dall'art. 33 comma 1 del D.L. n. 34/2019 in quanto il personale Dirigente in servizio al 1.1.2020 presso la Regione Basilicata risulta inferiore a quello rilevato al 31.12.2018;
5. La tabella di cui all'**Allegato 1** al presente C.C.D.I. riporta le modalità e le percentuali di riparto delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021.
6. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente C.C.D.I. di parte economica ha effetto integralmente quanto concordato per le annualità sopra citate alle scadenze e negli importi previsti nella tabella di cui all'**Allegato 1**.

ART. 21

Disposizioni transitorie

1. Fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 17.12.2020 e per tutti gli istituti non modificati dallo stesso CCNL né dal presente CCDI restano vigenti le disposizioni contrattuali nazionali e decentrati.
2. Si conviene che "l'Accordo stralcio per le modalità di erogazione e calcolo indennità di risultato in relazione ai punti che il sistema di valutazione di cui alla DGR n.1391/2018 demanda alla contrattazione decentrata" sottoscritto nella delegazione trattante del 2.8.2021 esclusivamente per l'annualità 2019 fa parte integrante del presente CCDI come **Allegato 2**.

Allegato 3: Dichiarazioni di parte sindacale


Giuseppe Vento
UIL RPZ









Vannucci
U/L RPL

FONDO ANNO 2021 REGIONE BASILICATA
AREA DIRIGENZA

ALLEGATO 1

art. 57 CCNL 2016-2018 CCNL 17.12.2020

Finanziamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato

		unico importo annuale risorse certe e stabili 2020 come certificato dal Collegio di Revisori (verbale n.34/2020) destinate al retribuzione e risultato nell'anno di sottoscrizione CCNL 2016-2018 (07.12.2020)	
comma 2	a)		2.827.518
		si detrarre importo accertato in attuazione della L.R.10/2020 art.10 comma 5 per il finanziamento del Fondo ALSIA per il personale dirigenziale (ivi trasferiti (DGR n.61/2021)	-234.535
comma 2	a)	RIA del personale dirigenziale cessato annualità 2020	4.152
comma 1	a)	risorse previste dall'art.56 del CCNL incremento 1,33% del monte salari 2015 (mla. € 5.391.829)	87.483
comma 1	c)	RIA del personale cessato dal servizio 2021 (a decorrere dal 2022 quota annuale)	
TOTALE RISORSE STABILI			2.679.618
comma 1	b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art.43 della L.n.149/1997 di cui all'art.34 comma 3 del D.lgs n.105/2001	
comma 2	c)	RIA del personale dirigenziale cessato annualità 2021 - ratei dell'annualità (a partire dal fondo 2002)	
comma 2	d)	ti onnicomprensività trattamento economico art. 60 CCNL 17.12.2020	2.635
comma 2	e)	Risorse autonomamente stanziati dall'Ente per scelte organizzative e gestionali in base alla propria capacità di bilancio ed entro i limiti di cui alle norme vigenti (art.23 DL75/2017)	
		compensi professionali avvocati (criteri art.45 comma 1 lett.b)	
TOTALE FONDI			2.682.253
<p>ai sensi dell'art.33 comma 1 del D.L.n.34 del 2019 è fatto salvo il limite di cui all'art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017 in quanto il personale in servizio al 31.12.2020 è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018</p>			
Risorse già erogate a titolo di risultato in applicazione principio onnicomprensività			1.976
TOTALE RISORSE DA RIPARTIRE IN CONTRATTAZIONE TRA INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO			2.680.277
RIPARTO FONDO: 15% INDENNITA' POSIZIONE			1.278.235
15% percentuale min. per indennità risultato			142.042

[Handwritten signatures and initials]

V. Di Bello
UIL FPL

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE
2 AGOSTO 2021

Accordo stralcio per la modalità di erogazione e calcolo indennità di risultato in relazione ai punti che il sistema di valutazione di cui alla DGR n.1391/2018 demanda alla contrattazione decentrata.

Le parti si danno reciprocamente atto che, nelle more della definizione del ccdd, con il presente accordo stralcio, esclusivamente per l'annualità 2019:

1. le risorse destinate all'indennità di risultato sono così distribuite tra le due componenti della performance:
 - 60 % per remunerare la performance organizzativa
 - 40% per remunerare la performance individuale
2. le percentuali del trattamento economico massimo destinato, dal sistema di valutazione vigente di cui alla DGR 1391/2018, alla performance individuale del personale dirigente, suddiviso nelle quattro fasce di merito, sono così definite:

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

Le presenti statuizioni saranno richiamate nel ccdd.

Letto, confermato e sottoscritto

Firmato digitalmente da

Raffaele Beccasio

SerialNumber = TINIT-BCCRFLB0R25D971N
C = IT
Data e ora della firma: 02/08/2021 11:44:12

Firmato digitalmente da

Giovanni Di Bello

CN = Di Bello Giovanni
SerialNumber =
TINIT-DBLGNN62R31G942L
C = IT

Firmato digitalmente da

Anna Pedio

SerialNumber =
TINIT-PDENNA61R53G942Q
C = IT

FP GUIL

[Handwritten signature]

UFF. RISORSE UMANE

[Handwritten signature]

UILFPL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DICHIARAZIONI

n. 1) Con riferimento al criterio di riparto del Fondo le parti s'impegnano, con cadenza annuale, affinché l'Amministrazione provveda alla quantificazione del Fondo per il trattamento economico accessorio della dirigenza ed avvii tempestivamente le trattative per l'eventuale modifica o la conferma del criterio di riparto del medesimo, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato stabilita nell'anno precedente e, ove necessario, per la revisione del presente Ccdi. A tal fine, le Parti concordano che la convocazione della delegazione trattante debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione ovvero dall'autorizzazione all'esercizio provvisorio. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

n. 2) Con riferimento alla retribuzione degli incarichi ad interim le parti s'impegnano a porre in essere ogni e più opportuna iniziativa affinché la indennità per gli incarichi ad interim non sia soggetta a valutazione e, quindi, a corrisponderla in tredici rate mensili unitamente agli altri ratei stipendiali, e, quindi, a superare la interpretazione dell'ARAN (cfr. parere AFL 43 del 2021) nella parte in cui ritiene che «l'importo della retribuzione di risultato che sarà effettivamente erogato al dirigente terrà conto, secondo le regole generali, della valutazione complessiva dei risultati conseguiti dallo stesso nell'espletamento degli incarichi allo stesso conferiti». Una interpretazione siffatta potrebbe condurre all'illegittimo risultato di non riconoscere alcunché a fronte della prestazione lavorativa resa a tale titolo, in contrasto con il principio costituzionale di cui all'art. 36 cost., che riconosce al lavoratore il «diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro», oltre che dell'art. 2099 c.c., che connota la retribuzione con la onerosità e la corrispettività, e, ancor prima, dell'art. 2094 c.c., che già prevede il diritto al compenso anche per la mera circostanza di essere a disposizione del datore di lavoro e che, invece, ne riuscirebbe violato nel caso di assoggettamento a valutazione dell'incarico ad interim, nonostante lo stesso involga di per sé solo una pluralità di responsabilità.

Siffatta soluzione interpretativa riesce tanto più accettabile, poiché nella Regione Basilicata, contrariamente alla pacifica natura dell'istituto (temporaneità ed eccezionalità), ha assunto ormai carattere strutturale anche in proiezione futura (cfr. pianificazione triennale 2021-2023), atteso l'esiguo numero di dirigenti di ruolo in rapporto alle posizioni dirigenziali previste dalla organizzazione.

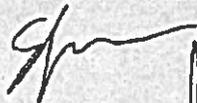


n. 3) Con riferimento all'azione demandata al Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza le parti s'impegnano affinché lo stesso fornisca alle OO.SS. l'esito degli accertamenti svolti riguardanti gli incarichi dirigenziali conferiti.

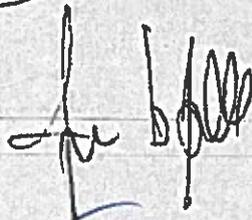
n. 4) Con riferimento al procedimento di conferimento degli incarichi dirigenziali le parti s'impegnano ad affidare al dirigente la responsabilità di uno degli uffici indicati in sede di interpello. In mancanza a comunicare al dirigente a mezzo PEC, prima del definitivo affidamento dell'incarico, la specifica motivazione che si frappone all'accoglimento della richiesta. Il dirigente nei successivi sette giorni potrà contestare le motivazioni indicate e chiedere di essere sentito anche con l'assistenza del rappresentante sindacale. L'Organo chiamato ad effettuare il conferimento dell'incarico dirigenziale dovrà indicare le specifiche motivazioni per il superamento delle contestazioni mosse dal dirigente.

n. 5) Con riferimento al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato le parti s'impegnano a distribuirlo integralmente nel corso dell'anno.

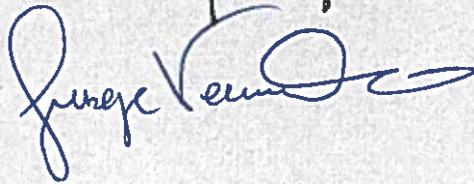
CGILFP



CISLFP



UILFPL



FEDIR Basilicata

DIRER Basilicata

