

REGIONE BASILICATA

ACCORDO INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2021 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE BASILICATA SOTTOSCRITTO IN DATA 18.01.2022.

Premesso che:

- a) In data 19.05.2022 è stata stipulata l'ipotesi di Accordo Integrativo al Contratto Collettivo Decentrato 2021 del personale non dirigente della Regione Basilicata sottoscritto in data 18.01.2022;
- b) La Giunta Regionale di Basilicata, con deliberazione n. 202200319 nella seduta del 01.06.2022, ha autorizzato la delegazione trattante datoriale unitaria alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di "Accordo Integrativo al Contratto Collettivo Decentrato 2021 del personale non dirigente della Regione Basilicata sottoscritto in data 18.01.2022";
- c) con nota email del 12.7.2022 il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, ha convocato la Delegazione Trattante per oggi 20.7.2022, alle ore 16:00, presso la sala Inguscio della Direzione Generale Politiche della Persona della Regione Basilicata per discutere il seguente argomento posto all'ordine del giorno:
"Sottoscrizione definitiva accordo integrativo al CCDI 2021" (DGR n. 319/2022).
Successivamente, con nota mail del 18.7.2022, il Presidente della Delegazione Trattante ha deciso che la riunione si terrà in modalità on line, stessa data e ora.

Tutto ciò premesso, dopo ampio e articolato dibattito i cui interventi sono riportati negli atti del sistema di audio-registrazione all'uopo attivato dalla Regione Basilicata,

Delegazione datoriale unitaria, nella persona del Presidente:


Dott.ssa Maria Carmela Panetta

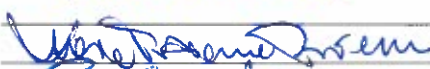



Delegazione di Parte Sindacale, nelle persone di:


R.S.U.:


- 1 Abate Donato
- 2 Antezza Annunziata
- 3 Brienza Lucia Tiziana
- 4 Brindisi Pasquale
- 5 Ciccarone Vinicio
- 6 Dandrea Francesco
- 7 Gilio Carlo
- 8 Giorgio Rocco
- 9 Glisci Rossella
- 10 Milillo Donato
- 11 Pellettieri Salvatore
- 12 Perneti Vincenzo
- 13 Sabatino Sergio
- 14 Salvatore Giuseppe
- 15 Telesca Lucia Anna C.
- 16 Telesca Rocco












FIRMATO DIGITALMENTE - AGLI ATTI


FIRMATO DIGITALMENTE AGLI ATTI
FIRMATO DIGITALMENTE AGLI ATTI




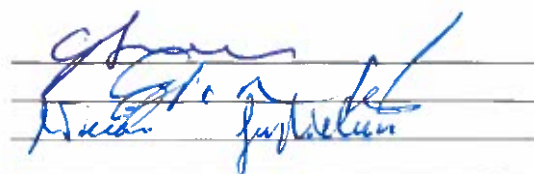


17 Vaccaro Rocco
18 Votta Giovanni



ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

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



Le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato testo dell'Accordo Integrativo al Contratto Collettivo Decentrato 2021 del personale non dirigente della Regione Basilicata sottoscritto in data 18.1.2022.



REGIONE BASILICATA

ACCORDO INTEGRATIVO AL CCDI 2021 sottoscritto in data 18.01.2022

1) INTEGRAZIONI E MODIFICHE ALL'ART. 4, COMMA 4

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (art. 68 del CCNL 21.5.2018)

L'aggiornamento per l'anno 2021 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata, degli Enti ed Organismi sub regionali e di tutti gli enti del sistema Basilicata, approvato con D.G.R. n. 170 del 12.03.2021, ha demandato alla contrattazione decentrata il collegamento tra punteggi di performance organizzativa conseguiti e trattamenti economici correlati in termini di risorse economiche destinate che rende necessaria l'integrazione dell'accordo già approvato nel CCDI 2020 e confermato per l'anno 2021 in materia di performance:

PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'anno 2021 è confermata nelle stesse percentuali già definite nell'accordo del 04.11.2021, integrativo al CCDI 2020 sottoscritto il 12.11.2020, che di seguito si riportano:

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

Il punteggio complessivo di **performance organizzativa** è ottenuto come meda aritmetica ponderata dei punteggi attribuiti al parametro "grado di raggiungimento obiettivi strategici" ed è suddiviso secondo quattro fasce di merito previste dall'aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per cui si definisce **per l'anno 2021**, il collegamento tra punteggi di performance organizzativa conseguiti e trattamenti economici in termini di risorse economiche destinate nel modo seguente:

A: Fascia di eccellenza (9/10)	100% della quota destinata a Performance Organizzativa
B: Fascia Alta (7,5/8,9)	95% della quota destinata a Performance Organizzativa
C: Fascia Media (6/7,4)	85% della quota destinata a Performance Organizzativa
D: Fascia Bassa (4/5,9)	60% della quota destinata a Performance Organizzativa

Il punteggio inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità.

Il punteggio di valutazione complessiva della **performance individuale** è ottenuta dalla media aritmetica ponderata delle valutazioni della "performance operativa" e della "performance di ruolo" e lo stesso determina la collocazione in una delle quattro distinte fasce di merito previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, per cui le percentuali di trattamento economico rispetto alla valutazione conseguita della performance individuale sono quelle già definite nell'accordo del 04.11.2021, integrativo al CCDI 2020 sottoscritto il 12.11.2020, che di seguito si riportano:

A: Fascia di eccellenza (9/10)	100% della quota destinata a Performance Individuale
B: Fascia Alta (7,5/8,9)	95% della quota destinata a Performance Individuale
C: Fascia Media (6/7,4)	85% della quota destinata a Performance Individuale
D: Fascia Bassa (4/5,9)	60% della quota destinata a Performance Individuale

Il punteggio inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like CISLA, FP COLL, and others.]

alcuna premialità.

PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Le risorse destinate a remunerare l'indennità di risultato collegate alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'anno 2021 sono divise nelle percentuali già definite nell'accordo del 04.11.2021, integrativo al CCDI 2020 sottoscritto il 12.11.2020, che di seguito si riportano:

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

Il punteggio complessivo di **performance organizzativa** è ottenuto dalla somma dei punteggi dei parametri di valutazione "grado di raggiungimento obiettivi strategici" e determina la collocazione in una delle quattro distinte fasce di merito previste dall'aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per cui si definiscono **per l'anno 2021**, per ciascuna di esse, le seguenti percentuali di trattamento economico rispetto alla valutazione conseguita di performance organizzativa:

A: Fascia di eccellenza (9/10)	100% della quota destinata a Performance Organizzativa
B: Fascia Alta (7/8,9)	95% della quota destinata a Performance Organizzativa
C: Fascia Media (6/6,9)	85% della quota destinata a Performance Organizzativa
D: Fascia Bassa (4/5,9)	60% della quota destinata a Performance Organizzativa

Il punteggio inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità.

Il punteggio di valutazione complessiva della **performance individuale** è ottenuto dalla media aritmetica ponderata delle valutazioni della performance operativa e della performance di ruolo e lo stesso determina la collocazione in una delle quattro distinte fasce di merito previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, per cui le percentuali di trattamento economico rispetto alla valutazione conseguita della performance individuale sono quelle già definite nell'accordo del 04.11.2021, integrativo al CCDI 2020 sottoscritto il 12.11.2020, che di seguito si riportano:

A: Fascia di eccellenza (9/10)	100% della quota destinata a Performance Individuale
B: Fascia Alta (7/8,9)	95% della quota destinata a Performance Individuale
C: Fascia Media (6/6,9)	85% della quota destinata a Performance Individuale
D: Fascia Bassa (4/5,9)	60% della quota destinata a Performance Individuale

Il punteggio inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità.

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

CISL FP
F. Rossi
V. Rossi

FFCGIL
G. Rossi

Diabate
L. Rossi
D. Rossi
C. Rossi

4

C. Rossi

2) CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(Art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL 21.5.2018)

Vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizioni organizzative:

- a) le risorse disponibili per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, nella misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le PO istituite dall'ente Regione, come previsto dall'art. 15 lett.c) del CCNL 21.5.2018, vengono attribuite ai titolari delle stesse in relazione:
- alla graduazione della posizione ricoperta,
 - alla valutazione conseguita secondo il Sistema di Valutazione Misurazione della Performance vigente distinta tra performance organizzativa e performance individuale,
 - in maniera proporzionale alla durata dell'incarico nell'anno di riferimento;
- b) le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo di ogni anno, risultino non essere state effettivamente utilizzate a tal fine, vanno ad implementare la percentuale di cui alla precedente lettera a) del medesimo anno.

Q
CISL FP
Sindacato
FPCGIL
Atbate
Stella
Fosco
M
C. L.

me