

REGIONE BASILICATA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE BASILICATA PARTE NORMATIVA 2020-2022 ANNUALITA' 2020, INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2016-2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 21.05.2018.

Premesso che:

- a) In data 15.10.2020 è stata stipulata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Regione Basilicata Parte normativa 2020-2022 Annualità 2020 integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018;
- b) Il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Basilicata, con verbale n. 17/2020 del del 30.10.2020, ha attestato la compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi di C.C.D.I. 2020 nel testo stipulato in data 15.10.2020 con i vincoli di bilancio;
- c) La Giunta Regionale di Basilicata, con deliberazione n. 760 nella seduta del 05.11.2020, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante datoriale unitaria alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Regione Basilicata Parte normativa 2020-2022 Annualità 2020 integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018;

In data 12.11.2020 in video collegamento via web 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	Pernetti Vincenzo	<u>Vincenzo Pernetti</u>
17	Romeo Tommaso	
18	Sabia Donato	<u>Donato</u>
19	Votta Giovanni	
20	Zito Rocco	
21	Zuccarella Giovanni	
22	Dartizio Leonardo (CPI)	<u>FIRMATO DIGITALMENTE - AGLI ATTI</u>
23	D'Auria Rocco (CPI)	
24	Mauro Domenico (CPI)	
25	Rinaldi Domenica Maria (CPI)	<u>FIRMATO DIGITALMENTE - AGLI ATTI</u>

- ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

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

Gaetano Guerrieri
Antonio Guglielmi
Giovanni Sarli

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato testo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Regione Basilicata Parte normativa 2020-2022 Annualità 2020 integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018.

REGIONE BASILICATA
Dipartimento Presidenza
Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione
P.O. Politiche Contrattuali e Relazioni Sindacali

12 novembre 2020

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE, NON DIRIGENTE,
DELLA REGIONE BASILICATA
Parte normativa 2020-2022
Annualità economica 2020

INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL
COMPARTO FUNZIONI LOCALI
Triennio 2016 -2018 sottoscritto in data 21.5.2018

Grifone

CISL - G. G. G.

VA

Albete

Al

*del
G. G. G.*

DELIBERAZIONE DI GIUNTA REGIONALE

N° 760 DEL 5.11.2020

78 CG-14

H

1

Novo H.

H

G

H

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale delle categorie del comparto, esclusa la dirigenza, 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 e destinatario del CCNL del comparto Funzioni Locali.
2. Ai sensi di quanto previsto al comma 2 dell'art.1 del CCNL 21.5.2018 il presente contratto integrativo si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e comunicazione istituzionale degli enti.
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 di riferimento sottoscritto il 21.5.2018 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCNL e conseguente CCDI. Per la parte economica ha validità per l'annualità 2020; 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 espressa indicazione.
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.

ART. 2

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

1. Alla contrattazione collettiva decentrata integrativa sono ammessi i soggetti sindacali previsti dall'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018 e precisamente:
 - la R.S.U
 - le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie dello stesso 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 2 per ogni OO.SS., 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

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

2

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 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 e 7 del CCNL sottoscritto in data 21.5.2018.
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. 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 relative alle materie oggetto di confronto o di contrattazione integrativa di cui agli artt. 5 e 7 del CCNL 21.5.2018,
9. L'Amministrazione si impegna a mettere 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.

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 di comparto in materia.

ART. 5 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.
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. 6 C.U.G. - COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. La Regione Basilicata costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che, ai sensi della specifica normativa vigente, 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. Un componente delegato dal C.U.G. sarà invitato 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.)
3. E' 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 a garantire l'attuazione della prevenzione e della sicurezza dei luoghi di lavoro, le politiche di genere, il benessere organizzativo degli ambienti lavorativi, ecc.
4. 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.
5. 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 Regione Basilicata, saranno oggetto di informazione preventiva al C.U.G. affinché esprima il prescritto parere.

ART. 7
SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. In attuazione di quanto previsto dalla L. 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 sulle seguenti modalità operative per l'individuazione dei contingenti minimi del personale a garanzia dei servizi pubblici essenziali:
 - 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;
 - il Dirigente dell'Ufficio Protezione Civile, tenuto a garantire, ai sensi della vigente citata normativa, il servizio minimo essenziale, individua in occasione di ogni sciopero, adottando di norma criteri di rotazione, i nominativi del personale, nel numero di 4 unità, incluso in detto contingente necessario ad assicurare, anche con il servizio di reperibilità, la continuità delle relative prestazioni indispensabili;
 - i nominativi del personale individuato sono comunicati, a cura dei dirigenti preposti, agli interessati ed alle OO.SS. territoriali entro il 5° giorno precedente allo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - durante lo sciopero, i Dirigenti si astengono dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o che non avesse aderito alla manifestazione.

(*) 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. 8
PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Handwritten signatures and notes:
 - Top right: A large handwritten mark resembling a cross or star.
 - Middle right: A large handwritten signature, possibly "Al".
 - Far right: A handwritten signature, possibly "JCA".
 - Bottom left: A handwritten signature, possibly "Vittorio".
 - Bottom left: A handwritten signature, possibly "R. S.".
 - Bottom left: A handwritten signature, possibly "Anno U.".
 - Bottom center: A handwritten signature, possibly "VP".
 - Bottom center: A handwritten signature, possibly "G".
 - Bottom center: A handwritten signature, possibly "D. Abate".
 - Bottom right: A handwritten signature, possibly "M".
 - Bottom right: A handwritten signature, possibly "R".

1. Le parti, in tema di prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro, concordano sulla piena attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. Per quanto attiene agli aspetti applicativi del D.Lgs 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza "R.L.S." si fa riferimento al C.C.Q.N. sottoscritto il 10/07/1996 tra Aran e Confederazioni Sindacali.
2. Le parti concordano, altresì, in relazione alla peculiare specificità dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale ed alle necessità espresse dal Servizio Prevenzione e Sicurezza, di assicurare la presenza di un rappresentante per la sicurezza anche nelle sedi periferiche e dislocate sul territorio regionale, nonché sull'individuazione di n. 10 R.S.L. di cui 1 per il Consiglio regionale ed uno per l'Alsia. I R.L.S. sono designati dai componenti della R.S.U., al loro interno, in proporzione alla rappresentanza della stessa.
3. A cura dell'Amministrazione saranno resi noti i nominativi dei delegati individuati, ai sensi del D.Lgs n. 81/2008, quali rappresentanti per la sicurezza designati sia dall'Amministrazione che dai lavoratori.
4. In accordo e con la collaborazione dei R.L.S. vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
5. Ai R.L.S. spettano oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., appositi permessi orari retribuiti pari a 40 ore annue pro-capite per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.
6. I permessi retribuiti (40 ore annue), adeguatamente motivati, dovranno essere formalmente comunicati al Datore di lavoro per il tramite del Responsabile della sicurezza.

ART. 9
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE
 (Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018)

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
- garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani, redatti annualmente, individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione, prevista dal piano, di norma nelle amministrazioni dove presta servizio.
3. I piani di formazione, che devono recepire le proposte e le specificità provenienti dai singoli Dipartimenti nonché dalle Agenzie Alsia e Arlab presso cui prestano servizio dipendenti regionali, possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

Handwritten signatures and notes:
 - Top right: A large handwritten mark resembling a cross or the letter 'A'.
 - Middle right: A handwritten signature.
 - Far right: A handwritten signature.
 - Bottom left: Several handwritten signatures and initials, including one that appears to say "CISL - G. Lavezzi".
 - Bottom center: A handwritten signature.
 - Bottom right: A handwritten signature.

4. La Regione e gli altri enti presso cui è distaccato funzionalmente il personale regionale possono assumere iniziative di collaborazione con altri Enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
8. La formazione è attività obbligatoria a cui il personale è tenuto a partecipare. La mancata partecipazione alle attività formative senza giustificato motivo costituisce elemento di valutazione negativa.

Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

- a) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- b) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Ulteriori risorse, possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali quali ad esempio risorse previste nell'ambito delle risorse di cui all'art.113 del D.Lgs 50/2016 nonché dal fondo destinato alla formazione del personale delle stazioni appaltanti.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

ART. 10

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 (Art. 67 CCNL 21.5.2018)

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2020 è stato costituito con D.D. n. 11AG.2020/D.00428 del 17.06.2020 ai sensi dell'art.67 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 al netto delle risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative.

Il fondo comprende le risorse provenienti dai fondi delle ex C.M. per trasferimento delle funzioni e personale ex L.39/2017 nonché con quelle inserite ai fini dell'adeguamento del salario accessorio del personale CPI trasferito alla Regione ai sensi dell'art34 della L.R.11/2018 secondo quanto previsto dall'art.1 comma 799 della L.205/2017.

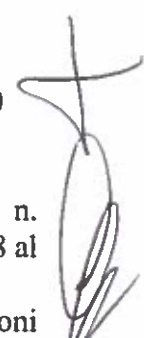



ART. 11

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Per l'anno 2020 le risorse utilizzabili risultano pertanto essere le seguenti:

RISORSE STABILI art.67 comma 2 CCNL 21.5.2018	8.794.598
RISORSE VARIABILI art.67 comma 3 CCNL 21.5.2018	375.669
TOTALE	9.170.267

CISL-Gracchia
Novo U.
VP
6
Il Sign. Pruneri
D. Abate
JP

Di cui:

RISORSE STABILI già impegnate per finanziamento istituti fissi e ricorrenti: P.E.O.	4.157.061
PEO ANNO 2019 (risorse stanziato anno 2019)	417.227
RISORSE STABILI già impegnate per finanziamento istituti fissi e ricorrenti: indennità di comparto	341.490
TOTALE	4.915.778

2. Le risorse decentrate complessivamente disponibili a finanziare gli istituti contrattuali di incentivazione per l'anno 2020 risultano pertanto quantificate in € 4.254.489 e saranno così ripartite:

A	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE art.69 CCNL 21.5.2018	2.444.489
B	COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018	1.100.000
C	INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA' e VARIE	110.000
D	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO Art.70-bis CCNL 21.5.2018 (ex rischio disagio maneggio valori)	300.000
E	PROGRESSIONE ECONOMICA ANNUALITA' 2020 Art.16 CCNL 21.5.2018	300.000
	TOTALE	4.254.489

ART. 12
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
(Art. 68 CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 2.444.489 da attribuire per remunerare la performance organizzativa e individuale.
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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten notes and signatures on the right margin

prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area 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. 1391 del 28.12.2018 nonché dei Sistemi vigenti presso le Agenzie Alsia ed Arlab per i dipendenti regionali ivi distaccati.

3. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
4. La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e a quella della performance individuale per l'anno 2020 è rinviata ad apposito accordo integrativo che verrà stipulato solo a seguito della verifica dell'esito della disciplina applicata, per il primo anno in via sperimentale, per l'annualità 2019 al fine di conoscerne e monitorarne l'impatto.

ART. 13
DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE
(Art. 69 CCNL 21/05/2018)

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. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che, a seguito dell'esito dell'attuazione del presente istituto in via sperimentale per l'anno 2019, verranno individuate, con apposito separato accordo integrativo, sia la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita che le risorse finanziarie variabili da destinare alla maggiorazione del premio.

ART. 14
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2020
(Art. 16 CCNL 21/05/2018)

In attuazione dell'accordo stipulato in data 21.12.2019 che ha definito modalità e criteri della Progressione economica all'interno della categoria per l'anno 2020 si definiscono in € 300.000 le risorse stabili del fondo 2020 destinate a finanziare la progressione economica con decorrenza 1.1.2020.

In relazione alle risorse economiche disponibili ed al criterio di selettività dei dipendenti già definito nell'accordo del 21.12.2019, sarà definito il **contingente di posti** che verranno messi a concorso per la posizione economica successiva a quella in godimento con decorrenza 1.1.2020.

Le modalità ed i termini di partecipazione dei dipendenti alla selezione per la progressione economica all'interno di ogni categoria, nonché ogni dettaglio in riferimento al contingente di posti che saranno messi a concorso per ogni posizione, alle modalità e priorità di definizione delle graduatorie ecc., saranno definite nell'apposito bando che verrà predisposto a cura dell'Ufficio personale e di cui si conviene verrà data preventiva informativa alle parti sindacali.

ART. 15
CORRELAZIONE TRA PROGRESSIONE ECONOMICA E PRODUTTIVITA' E
RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CISL
9/11/2019
Manno
IP
8
Albato
RF
9/11/2019

Si conferma anche per l'annualità 2020 quanto già stabilito ed attuato per la progressione economica annualità 2018 e 2019 e riportato nell'accordo stralcio sui criteri valido per il biennio 2018-2019 approvato il 20.12.2018 (DGR n.1385 del 28.12.2018):

Al fine di perseguire obiettivi di equilibrata gestione dei sistemi retributivi, nonché di contenere la riduzione delle risorse destinate alla produttività, è stabilita una correlazione tra gli incrementi retributivi riconosciuti ai dipendenti vincitori delle selezioni PEO e la retribuzione accessoria attribuibile, a seguito del processo valutativo, a titolo di produttività e/o di risultato delle PO nell'anno di riferimento della Progressione economica.

Tale correlazione consiste nella decurtazione di una quota dell'importo annuo erogabile a titolo di produttività o risultato delle PO.

La decurtazione sarà operata unicamente a carico dei dipendenti che transitano nella posizione economica successiva a seguito delle selezioni annuali delle PEO.

La misura della decurtazione da effettuarsi è pari al 30% dell'ammontare dell'incremento retributivo connesso al passaggio alla nuova posizione economica.

ART. 16
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO
(Art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. E'istituita, secondo quanto previsto dall'art.70-bis del CCNL 21.5.2018, 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" 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 definita negli importi riportati a fianco di ogni attività riportata nella citata Tabella 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 dal 1 gennaio 2021, a mezzo attestazione dei **Dirigenti Generali dei Dipartimenti della Giunta regionale, del Capo di Gabinetto per le strutture di diretta collaborazione del Presidente, del Dirigente Generale del Consiglio, dei Direttori di ALSIA e ARLAB per il personale regionale distaccato rispettivamente presso l'ALSIA e presso i Centri per impiego attestati ad ARLAB, dei Dirigenti degli uffici delle Province di Potenza e Matera per le funzioni regionali delegate nonché dal Dirigente Generale del Dipartimento Politiche Agricole e Forestali per il personale regionale distaccato al Consorzio unico di Bonifica e dal Dirigente Generale della Presidenza per il tramite dell'Ufficio Autonomie Locali e Decentramento Amministrativo per il personale distaccato presso i commissari liquidatori delle ex comunità montane, dell'effettive attività svolte dai dipendenti - tra quelle riportate nella Tabella di cui al punto 2 - l'indennità di condizione lavoro negli importi giornalieri riportati a fianco di ognuna con le modalità ivi previste.**
5. L'indennità di condizioni di lavoro non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art.70- quinquies del CCNL 21.5.2018.

6. Per l'anno 2020 l'importo da accantonare per le attività di cui al comma 1 ammonta a € 300.000 in applicazione della vigente disciplina.

ART. 17

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, potranno essere riconosciute, in applicazione del comma 1 dell'art.70-quinquies, le indennità nelle seguenti misure:

- € 1.500,00 annui lordi per la categoria B;
 - € 2.200,00 annui lordi per la categoria C;
 - € 3.000,00 annui lordi per la categoria D;
- da erogarsi in 12 mensilità.

2. Per compensare le particolari e peculiari attività di cui al comma 2 dell'art. 70-quinquies ed in particolare quelle presenti nell'ente:

- Responsabile dei tributi;
- Archivistici informatici;
- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Addetti ai servizi di protezione civile.

Potrà essere riconosciuta un'indennità di € 350 annui lordi

3. Le modalità, i criteri per l'individuazione ed il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono regolati dalla disciplina di cui all'ALLEGATO 1.

4. Le posizioni di specifica responsabilità sono definite sulla base di un budget attribuito ad ogni Direzione generale della Giunta regionale, alle strutture di diretta collaborazione del Presidente, al Direttore Generale del Consiglio, al Direttore Alsia per il personale regionale distaccato presso l'Agenzia, al Direttore Arlab per il personale regionale distaccato presso i Centri per l'impiego, in misura proporzionale al personale in servizio presso ogni settore.

Ai sensi dell'art.16 della convenzione che disciplina il distacco funzionale del personale regionale al Consorzio di Bonifica il budget per gli incarichi di specifica responsabilità da istituire in relazione alle attività svolte dal Consorzio unico di Bonifica è attribuito alla Direzione Generale del Dipartimento Politiche Agricole e Forestali.

Per il personale distaccato presso i commissari liquidatori delle ex comunità montane, attestato all'Ufficio Autonomie Locali e Decentramento Amministrativo, il budget è attribuito alla Direzione Generale della Presidenza.

5. L'erogazione del compenso è strettamente correlato alle responsabilità delle attività individuate nell'atto di affidamento dell'incarico di appartenenza e quindi si interrompe automaticamente a seguito di trasferimento, distacco, comando, cessazione e/o spostamento d'ufficio, per qualsiasi causa, del dipendente interessato.

6. Ogni dipendente può essere titolare di uno solo degli incarichi di specifica responsabilità complessivamente descritti in questo articolo di CCDI, gli incarichi non sono cumulabili.

7. La presente disciplina si applica dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI con le modalità previste nell'ALLEGATO 1. Con l'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo decadono i precedenti incarichi vigenti.

8. Decorsi 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI decadono tutti gli incarichi di specifica responsabilità in essere.

9. L'importo da accantonare per le attività di cui ai commi 1 e 2 ammonta a € 1.100.000 in applicazione della vigente disciplina.

ART.18 REPERIBILITA'

CISL
G. Balla
D. Balla
N. Balla
A. Balla
D. Balla
G. Balla
A. Balla
G. Balla

(Art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. È istituito il servizio di pronta reperibilità per i settori individuati da appositi atti e regolamenti dell'amministrazione regionale. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. 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; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
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. 19

INDENNITA' PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO

(art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

1. È assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

ART. 20

TURNAZIONI

(art. 23 CCNL 21.5.2018)

1. Con appositi atti dell'amministrazione regionale sono individuati i servizi in cui, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali, le prestazioni lavorative devono essere svolte in turnazione.
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 in apposita contrattazione decentrata prevista per ogni servizio.
3. Al personale turnista è corrisposta l'indennità di turno prevista dall'art.23 del CCNL 21.5.2018

ART. 21

LAVORO STRAORDINARIO

1. Per la retribuzione del lavoro straordinario diurno, notturno e/o festivo per l'anno 2020 viene stanziata la somma disponibile in bilancio di € 500.000.

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 dipartimento, al Consiglio regionale, all'ALSIA, all'ARLAB per il personale ex CPI distaccati nonché alle Province per il personale regionale distaccato per le funzioni attribuite.
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, l'Alsia, l'Arلاب per il personale ex CPI distaccati e alle Province per il personale regionale distaccato per le funzioni attribuite, in maniera convenzionale e proporzionale alla consistenza esclusivamente numerica del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (con esclusione dei titolari di P.O. 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 2% della somma stanziata annualmente per questo istituto, depurata della percentuale riservata ai dipendenti facenti parte del 2% dell'organico assegnato.
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 cat. A, B, C e D ad esclusione dei titolari di Posizione organizzativa.

Il contingente di personale, non superiore al 2% dell'organico, autorizzato ad effettuare lavoro straordinario oltre i limiti massimi contrattuali, è esclusivamente quello assegnato formalmente alle Segreterie particolari del Presidente della Giunta e degli Assessori della Giunta regionale, del Presidente del Consiglio, Vice Presidenti del Consiglio, Consiglieri segretari e Presidenti di Commissioni consiliari e Presidenti Commissioni Speciali secondo quanto previsto dalla L.R. n. 8/1998 e succ. modif. ed integrazioni. Per il pagamento del lavoro straordinario del predetto personale 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 dalla citata L.R. per ogni Segreteria particolare con esclusione dei titolari di incarichi di responsabilità.

Resta fermo il principio, a tutela dei lavoratori assegnati alle strutture di assistenza agli organi politici soggetti, durante la legislatura, a eventuali spostamenti e/o riassegnazioni, di utilizzare, di norma, mensilmente non oltre 1/12 del budget annuo disponibile.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 22

CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE LEGATE A FORME DI INCENTIVAZIONE DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE IN CORRELAZIONE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITA' E/O ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O.

1. Il presente articolo trova applicazione a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto con riferimento ai compensi effettivamente erogati nell'anno in cui è sottoscritto definitivamente ed alla retribuzione accessoria (produttività e/o risultato) riferita al medesimo anno.
2. La presente disciplina costituisce attuazione dell'art.3 commi 4 e 5 della D.G.R. n. 2806 del 7.12.2004 avente ad oggetto "DIRETTIVE IN MATERIA DI CONFERIMENTO E REMUNERAZIONE DI INCARICHI AL PERSONALE REGIONALE".

12

3. Le risorse che specifiche disposizioni finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale (D.Lvo 50/2016, risorse derivanti da recupero imposte e tributi regionali, risorse previste da leggi regionali per compensi relativi a commissioni, controlli, collaudi, risorse varie finalizzate al pagamento dei compensi per gruppi di lavoro, attività rese in convenzione e/o consulenze in applicazione art.43 L.449/97 e ogni altra tipologia di incarico conferito dall'Amministrazione Regionale ai propri dipendenti ai sensi dell'art.2 della D.G.R.n.2806/2004) vengono monitorate e quantificate a consuntivo di ogni annualità e vanno ad incrementare le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 24.1.2004 dell'anno successivo, secondo quanto previsto dall'art.15 comma 1 lett.k) del CCNL 1.4.1999.
4. Le stesse risorse, ai sensi dell'art.17.comma 2 lett.g) del CCNL 1.4.1999, sono utilizzate per remunerare gli incarichi conferiti al personale regionale secondo le modalità, i criteri e nei limiti indicati nella D.G.R. n. 2806/2004 o di ogni altra disposizione legislativa di riferimento.
5. Nell'ottica di perseguire obiettivi di equilibrata gestione dei sistemi retributivi nonché di alimentare il fondo della produttività, è stabilita una correlazione tra i compensi annui percepiti dai dipendenti regionali per la remunerazione di ogni tipologia di incarico disciplinato dalla DGR 2806/2004 e la retribuzione accessoria attribuibile, a seguito della prevista valutazione, a titolo di produttività e/o di indennità di risultato per l'anno di riferimento.
6. Al fine di valorizzare e incentivare nella maniera più ampia tutto il personale con le necessarie competenze e professionalità e di favorire realmente il principio di rotazione dei dipendenti, anche tra i diversi Dipartimenti, in nessun caso possono essere conferiti al dipendente incarichi che determinino il superamento del limite dei compensi annui erogabili previsto dal comma 2 dell'art.3 delle Direttive di cui alla DGR 2806/2004.
7. 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	PERCENTUALE RIDUZIONE della retribuzione accessoria attribuibile
Da 0 e fino a € 5.000	Nessuna
Da € 5.001 a € 10.000	10%
Da € 10.001 a € 15.000	20%
Da € 15.001 a € 20.000	40%
Da € 20.001 a € 25.000	50%
Da € 25.001 a € 30.000	60%
Da € 30.001 a € 35.000	70%
Da € 35.001 a € 40.000	80%

**ART. 23
CORRELAZIONE TRA COMPENSI PROFESSIONALI AGLI AVVOCATI
DELL'UFFICIO LEGALE, RESPONSABILI DI P.O.,
E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

C19-9/14

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 4 della "Disciplina organizzativa delle attività dell'Ufficio Legale della Regione" di cui alla D.G.R. 2408 del 23.12.2002 così come modificata ed integrata dalla D.G.R. n.879 del 16.4.2004 e dalla D.G.R. n.295 del 9.2.2005, si conviene che la retribuzione di risultato di cui all'art.10 del C.C.N.L. del 31.3.1999 prevista per gli avvocati dell'Ufficio Legale responsabili di Posizione Organizzativa venga ridotta, in maniera proporzionale e fino alla concorrenza della quota massima attribuibile a seguito della prevista valutazione, in relazione ai compensi professionali erogati ai predetti avvocati nell'anno di riferimento della stessa retribuzione.

ART. 24

DEFINIZIONE DEI CRITERI DI UTILIZZO DEGLI INTROITI PREVISTI DAL COMMA 4 ART.4 DEL CCNL 5.10.2001 AD INTEGRAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE "VARIABILI"

(art.31 del CCNL 24.1.2004)

1. Ai sensi del comma 4 dell'art.4 del CCNL del 5.10.2001 le risorse decentrate "variabili" (art.31 del CCNL 24.1.2004) possono essere integrate con la quota destinata al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L.449/97 (contratti di sponsorizzazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire consulenze e servizi aggiuntivi).
2. A far data dall'entrata in vigore della presente disciplina la quota di risorse, definita in ogni singola convenzione, introitata dall'Amministrazione a seguito dei contratti riconducibili a quelli previsti dalla sopraccitata normativa, annualmente quantificata e destinata ad incrementare le risorse "variabili" di cui all'art.31 del CCNL 24.1.2004 è utilizzata come segue:
 - il 70% è reso disponibile per la remunerazione dei compiti assegnati al personale per la realizzazione delle attività di cui al comma 1. Nell'ottica di perseguire obiettivi di equilibrata gestione dei sistemi retributivi il personale è individuato d'intesa tra i Dirigenti Generali con modalità tese a garantire i principi generali, definiti nella D.G.R. n. 2806/04, in particolare la loro rotazione;
 - il restante 30% resta acquisito alle "risorse variabili" ed utilizzato per la retribuzione dei compensi previsti per ogni istituto contrattuale disciplinato dalla vigente contrattazione decentrata. La gestione, l'applicazione e la verifica del puntuale rispetto del presente accordo è assicurata dall'Ufficio competente in materia di risorse umane come previsto dagli artt. 4 e 5 del D.G.R. n. 2806/2004.

ART. 25

DISCIPLINA BUONI PASTO

1. Il valore nominale del buono pasto è fissato in € 7,00.
2. Il buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, è erogato per ogni giornata di rientro pomeridiano obbligatorio, derivante dall'orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi, **con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti**, restando comunque esclusa qualsiasi sovrapposizione con il corrispondente trattamento di missione laddove spettante.
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 e nel limite massimo annuo di 120 complessivi pro-capite.
4. I dipendenti addetti alla Sala operativa Regionale di Protezione civile e al Centro Funzionale Decentrato dell'Ufficio Protezione Civile sono individuati quali figure professionali che, in considerazione della nuova articolazione dell'orario di lavoro organizzato con turnazioni atte a garantire continuità dell'erogazione dei servizi (h24), 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, esclusivamente nella condizione di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000 che l'attività lavorativa venga prestata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane.

ART. 26 TELELAVORO

1. L'istituto del telelavoro per il personale della Regione Basilicata è disciplinato dalle specifiche DIRETTIVE SUL TELELAVORO approvate con D.G.R. 1984 del 5.11.2002. Il trattamento di salario accessorio compatibile con le prestazioni di lavoro per il personale assegnato al "telelavoro" è interamente quello previsto dal presente C.C.D.I. per il restante personale da erogarsi con le medesime modalità e condizioni.
2. Resta esclusa, come già previsto dall'art.1 del C.C.N.L. 14/9/2000 e dalle citate Direttive regionali, per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, ogni forma di corresponsione di prestazione aggiuntiva e/o di straordinario nonché di permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario. Per la medesima motivazione è altresì esclusa, di norma, l'erogazione di buoni pasto ordinari e/o aggiuntivi per le prestazioni presso il proprio domicilio.
3. In casi eccezionali, motivati da gravi problemi di salute, i dipendenti in telelavoro possono essere autorizzati, d'intesa tra il Dirigente d'ufficio e l'Ufficio personale, a non effettuare i previsti rientri periodici pomeridiani, qualora questi ultimi coincidano con quelli obbligatori. In tal caso i rientri obbligatori saranno effettuati dalla postazione a domicilio e sarà prevista l'erogazione del relativo buono pasto.
4. Nel caso di telelavoro a domicilio verrà erogato, a titolo di rimborso spese per i consumi energetici la somma forfettaria di € 2,50 per ogni giorno di attività resa in telelavoro. L'ufficio Risorse Umane provvede al rimborso spese delle giornate di "telelavoro" rilevate dalla procedura "rilevazioni presenze" gestita dai responsabili delle segreterie dei dipartimenti.
5. Al fine del monitoraggio e della verifica delle condizioni previste dalla citate Direttive regionali, è istituito presso l'ufficio personale un "Osservatorio" di rilevazione delle condizioni, dei report e delle autorizzazioni del telelavoro a cui dovranno essere presentate, nel mese di dicembre di ogni anno, le relazioni dei Dirigenti delle strutture che certifichino la sussistenza delle condizioni delle attività "telelavorate", il rispetto delle condizioni poste nel progetto autorizzatorio ed ogni altra comunicazione necessaria alla liquidazione delle competenze.
6. La durata dell'autorizzazione al "telelavoro" è fissata in 12 mesi.

ART.27 PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Per il personale in distacco sindacale si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7.8.1998 nonché dagli artt. 47 del CCNL 14.9.2000 e 39 del CCNL 22.1.2004.

ART. 28 BANCA ORE

1. E' confermata la Banca delle ore, disciplinata dall'art. 38 bis del C.C.N.L 14/9/2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, mediante la creazione di un conto individuale.
2. Nel predetto conto individuale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, nonché effettivamente autorizzate nel limite dei budget economici assegnati annualmente ai dirigenti, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore 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 concordato con il Dirigente dell'ufficio di appartenenza tenendo conto delle esigenze organizzative, funzionali e di servizio.
4. Le ore accantonate 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 Dirigente Generale in relazione alla disponibilità economica del budget assegnato al Dipartimento 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. 29

TRATTAMENTO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE IN PART-TIME

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 per tutti gli istituti direttamente collegati alla durata della prestazione lavorativa (indennità di rischio, disagio ecc., compensi per specifica responsabilità ecc). Anche i compensi legati all'istituto della PRODUTTIVITA', determinati secondo le modalità e i parametri previsti nel presente C.C.D.I. saranno erogati in maniera proporzionale alla tipologia del part-time autorizzato.
2. Si conferma l'individuazione delle Posizioni Organizzative quali posizioni di lavoro con particolari responsabilità e pertanto incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 30

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. Le parti si impegnano a definire in sessione separata, da concludersi entro 30 giorni, dall'approvazione del presente CCDI:
 - la "Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate, rischiose, pericolose o dannose per la salute o implicanti maneggio lavoro";
2. Le parti concordano di definire con accordo integrativo le modalità applicative degli artt.12 e 13 non appena in possesso dell'esito del processo valutativo dell'annualità 2019;
3. Le parti si impegnano ad avviare, con urgenza, la sessione di confronto per l'organizzazione e le modalità di attuazione del "lavoro agile".

Fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 21.5.2018 e per tutti gli istituti non modificati dallo stesso CCNL né dal presente CCDI restano vigenti le disposizioni contrattuali nazionali e decentrate.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI PARTE PUBBLICA

L'Amministrazione informa le parti sindacali di voler procedere con proprio atto, secondo quanto previsto dall'art.41, comma 12, del CCNL del 14.9.2000, all'integrazione della disciplina della trasferta vigente, utilizzando la possibilità prevista dall'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 come segue:

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art.70-octies CCNL sono individuate le seguenti categorie di lavoratori ai quali è riconosciuto il tempo di viaggio, quale attività lavorativa nelle trasferte di durata non superiore alle 12 ore:
- Dipendenti autorizzati alla guida di automezzi regionali,
 - Dipendenti in trasferta per attività di controllo e vigilanza,
 - Dipendenti in trasferta per partecipare a tavoli nazionali o regionali per conto dell'amministrazione regionale.

ASL
Amo
hsc

Novo 10

IP
Stefano
Dato
gff
M A
P

15.10.2020

ALLEGATO 1

**DISCIPLINA
PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI SPECIFICA RESPONSABILITA'
(ART.70-QUINQUIES, COMMI 1 E 2 DEL CCNL DEL 21 MAGGIO 2018)**

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CISL
[Handwritten signature]

IP *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *M*
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INDICE

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Applicabilità dell'art.70 – quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

Art. 3 – Applicabilità dell'art.70 – quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018

Art. 4 – Finanziamento delle posizioni di responsabilità

Art. 5 - Fattispecie di responsabilità ed indennità per specifiche responsabilità dell'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

Art. 6 - Requisiti di accesso

Art. 7 – Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità e conferimento incarichi

Art. 8 – Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità

Art. 9 - Dipendenti a tempo parziale

Art. 10 - Clausola di rinvio

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'CISL' with a flourish below it. In the center, there is a signature that looks like 'IP' and another that is more cursive. On the right, there are several signatures, including one that looks like 'Plett' and another that is a simple 'A' shape. At the bottom right, there is a signature that looks like 'M' and another that is a simple 'A' shape. At the bottom left, there is a signature that looks like 'L' and another that is a simple 'A' shape.

Art. 1 - Finalità

1. La presente disciplina regola le modalità, i criteri per l'individuazione ed il conferimento degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 21 maggio 2018, la cui attribuzione risulta necessaria per perseguire gli obiettivi di mandato scaturenti dai documenti di programmazione.

2. La presente disciplina non trova comunque applicazione per l'esercizio di quei compiti e/o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

3. Le modalità di conferimento sono disciplinate in maniera coerente ed integrata con l'intero sistema organizzativo regionale ed in particolare in armonia con la Disciplina delle Posizioni organizzative della Regione Basilicata vigente

Art. 2 - Applicabilità dell'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

1. Al personale delle categorie B, C e D possono essere attribuiti compiti e funzioni che, seppur insiti nelle declaratorie della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressione di assunzione di responsabilità per attività specifiche, ruoli di carattere particolare e/o funzioni complesse normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura. Le specifiche responsabilità possono quindi riguardare procedimenti amministrativi o attività di tipo tecnico, gestionale, attività istruttorie di atti ben definiti, con responsabilità di risultati relativi ad importanti processi produttivi.
2. Le specifiche responsabilità possono essere individuate sia nell'ambito dei compiti e funzioni la cui responsabilità finale risulta attestata ad una delle posizioni organizzative istituite presso la Regione o direttamente tra le attività previste nella declaratoria dell'ufficio ed attestate direttamente alla responsabilità del dirigente.
3. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

Art. 3 - Applicabilità dell'art.70-quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018

1. La presente disciplina si applica alle specifiche responsabilità del personale appartenente alle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, per compiti e funzioni particolari presenti nell'amministrazione regionale:

- Responsabile dei tributi
- Addetti agli archivi informatici degli uffici;
- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionale;
- Addetti ai servizi di protezione civile;

Art. 4 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità

1. La determinazione delle risorse destinate al finanziamento delle specifiche responsabilità, le tipologie previste ed il trattamento economico, definito in relazione alle risorse dedicate, sono regolati dai successivi artt.5 e 6.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.



Art. 5 - Fattispecie di responsabilità ed indennità per specifiche responsabilità dell'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

1. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, affidate al personale della categoria B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo, in relazione alle funzioni e declaratorie della categoria di appartenenza:

- Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica o contabile sulle proposte determinative;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento gruppi di lavoro;
- Responsabilità di attuazione di programmi specifici e/o piani nazionali in ambito regionale;
- Responsabilità di istruttorie di procedimenti tecnico-amministrativi di particolare complessità (es: rilascio di licenze, concessioni, autorizzazioni o nulla-osta, certificazioni di collaudi tecnici o di regolare esecuzione di opere);
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità nella gestione diretta di sistemi informativi complessi;
- Responsabilità nella funzione delegata dal dirigente per la partecipazione ai tavoli ministeriali e/o conferenze (es. Stato-Regioni unificata);
- Responsabilità nell'esercizio di funzioni esigibili, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, in relazione alla particolare competenza e specializzazione legata alla formazione culturale del dipendente;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (referenti della sicurezza, della privacy, della trasparenza, anticorruzione, ecc.);
- Responsabilità di coordinazione e partecipazione attiva/propositiva a sistemi relazionali complessi (delegazione trattante, conferenze di servizi, gare di appalto.);
- Autonomia decisionale e collaborativa di particolare rilevanza che concorre alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile nonché dei vertici politici/amministrativi;
- Responsabilità nelle attività di vigilanza ispettiva, in maniera continuativa, nei servizi di trasporto pubblico locale (TPL).

Art. 6 – Requisiti di accesso

1. L'incarico di specifica responsabilità di cui alla presente disciplina è conferito al personale di categoria B, C e D in possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendente del ruolo ordinario della Regione Basilicata a tempo indeterminato in servizio presso gli Uffici della Giunta e del Consiglio Regionale o funzionalmente distaccato presso ALSIA, Arlab per i Cpl e Province per le funzioni delegate o Consorzio unico di Bonifica per le funzioni delegate;
- essere in posizione di comando presso la Regione Basilicata da almeno 1 anno;
- Non aver riportato una valutazione media inferiore al 60% nei procedimenti di valutazione relativi al biennio precedente

Art. 7 – Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità e conferimento incarichi

2. In relazione alle risorse assegnate ad ogni Direzione Generale, sulla base della proposta del Dirigente di ciascun ufficio il Dirigente Generale sovraordinato trasmette le proposte di conferimento degli incarichi di specifica responsabilità ai dipendenti di categoria B, C e D assegnati al proprio ufficio con allegata

CISL
CISL

SP

Dirigente
Nereo

W

GP

Dikate

SP

SP

SP

SP

SP

declaratoria descrittiva delle responsabilità riconducibili ad una delle fattispecie elencate, in via esemplificativa, all'art. 3.

3. Il formale conferimento degli incarichi avviene a cura dell'ufficio per le risorse umane del settore Giunta, per quelli relativi all'Area della Giunta, all'ALSIA, Arlab e Province sulla base delle proposte definitive formulate e trasmesse dai Dirigenti generali dei Dipartimenti della Giunta e dai Dirigenti degli altri enti come previsto dal CCDI.
4. Al conferimento degli incarichi previsti presso il settore Consiglio, provvede l'ufficio per le risorse umane del settore, sulla base delle proposte definitive trasmesse dal Dirigente Generale del Dipartimento Segreteria Generale del Consiglio regionale.
5. In fase di prima applicazione del presente disciplinare, per esigenze di ordinata gestione di ogni adempimento conseguente, gli uffici competenti avranno cura di raccordarsi al fine di definire la data di decorrenza degli incarichi conferiti, data dalla quale si intenderanno cessati tutti gli incarichi della stessa natura in precedenza assegnati.
6. 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.

Art. 8 - Durata e revoca dell'incarico di specifiche responsabilità

1. In analogia a quanto previsto nella disciplina per le posizioni organizzative, gli incarichi di specifica responsabilità conferiti ai sensi del presente disciplinare hanno di norma durata di tre anni.
2. 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.
4. 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.
5. 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.

Art. 9 - Dipendenti a tempo parziale

1. 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. 10 - Clausola di rinvio

1. Per quanto non previsto e disciplinato nel presente atto, si rinvia alle disposizioni del CCNL e del CCDI della Regione.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Left side: *CISL*, *Arlab*, *ALSIA*, *Provincia*, *Giunta*, *CCDI*, *CCNL*, *Regionale*

Center: *Dirigente*, *Arlab*, *ALSIA*, *Provincia*, *Giunta*, *CCDI*, *CCNL*, *Regionale*

Right side: *Dirigente*, *Arlab*, *ALSIA*, *Provincia*, *Giunta*, *CCDI*, *CCNL*, *Regionale*



FP Cgil Potenza

Via Bertazzoni,100

85100 Potenza

Tel 0971/301400-401-402-403-404

Email basilicata@fpcgilpotenza.it

Pec fpcgilbasilicata@pec.it

Nota a verbale delegazione trattante del 15 ottobre 2020

La scrivente O.S., nel rimarcare che l'impianto del presente Contratto Integrativo si muove nel solco di quanto tracciato dal CCNL nazionale e che la sottoscrizione dell'accordo decentrato rappresenta una priorità per rendere esigibili gli istituti contrattuali ivi previsti a beneficio dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ente, ribadisce quanto segue:

1) Come già ampiamente evidenziato dalla RSU CGIL nel corso della riunione della delegazione trattante tenutasi il 23 settembre u.s., si ribadisce l'opportunità e la necessità di confermare nel CCDI in fase di sottoscrizione la disciplina del lavoro straordinario già prevista per il settore "Consiglio regionale" ed attualmente applicata, stante il particolare organigramma degli organismi consiliari, nonché le peculiarità delle attività dell'Assemblea e delle strutture di supporto alla stessa (segreterie particolari ed Uffici) e l'estemporaneità della programmazione delle attività politico/istituzionali.

Tale richiesta scaturisce dalla esigenza di garantire il funzionamento delle strutture consiliari ed il supporto ai lavori d'Aula e delle Commissioni consiliari che spesso vengono svolti oltre il normale orario di lavoro e di servizio, con prestazioni rese anche in orario notturno e festivo (che non possono essere compensate da altro istituto), in presenza di un numero esiguo di unità lavorative disponibili in organico che non consente di operare alcuna turnazione.

La RSU CGIL e la FP CGIL si dichiarano favorevoli alla integrazione proposta dalla Amministrazione nel corso della riunione del 15 ottobre:

"Per il Consiglio regionale, non potendosi prevedere una programmazione dei lavori dell'Aula, delle Commissioni e degli Uffici a supporto, è destinata una somma non inferiore alla spesa storicizzata nel triennio 2017-2019".

2) atteso che, a causa dei numerosi pensionamenti che hanno interessato l'ente, risultano delle economie nelle risorse destinate alla remunerazione degli incarichi di specifiche responsabilità di categoria D, e che vi sono direzioni generali che, pur avendo formalizzato la necessità di attribuire le suddette specifiche responsabilità, non possono procedervi in quanto hanno saturato il proprio budget in termini di numero di incarichi assegnati, la scrivente OS propone un "addendum" al presente contratto in base al quale possano essere utilizzati, da altre direzioni generali, in via temporanea e transitoria - ovvero sino alla attribuzione delle specifiche responsabilità in base al presente accordo - gli incarichi non assegnati da altra direzione generale. Si tratta di un regime transitorio valido sino alla effettiva applicazione del presente accordo teso ad una compensazione che, senza alcun incremento né del numero degli incarichi né della relativa spesa, guarda alle effettive esigenze organizzative dell'ente.

Potenza, 16 ottobre 2020

Giuliana Pia Scarano
Segretaria Generale Cgil Potenza



DICHIARAZIONE A VEBALE DELLA CISL FP Basilicata dell'Ipotesi del Contratto Collettivo decentrato del personale non dirigente della Regione Basilicata, ALSIA, (ARLAB per il personale ex C.P.I.)

LA CISL F e R.S.U ritiene, per questa fase transitoria fino l'applicazione formale del contratto decentrato sottoscritto a seguito delle dovute approvazioni amministrative di rito, che le economie registrate sull'importo previsto per l'annualità 2020 relativo all'istituto contrattuale delle indennità per specifiche responsabilità, a disposizione nel budget assegnato a ciascun Dipartimento della Giunta Regionale, Consiglio Regionale, ALSIA, (ARLAB ex C.P.I.) debbano essere utilizzate prioritariamente all'interno delle stesse strutture per poter remunerare responsabilità specifiche, come proposte dai Dirigenti generali competenti, attribuendole ai dipendenti individuati anche a seguito di pensionamenti e/o per sostituzioni di incarichi precedentemente in capo ai dipendenti di categoria di D e C.

In subordine le economie registrate e non utilizzate all'interno delle strutture come sopra indicate, possono essere utilizzate per conferire incarichi a dipendenti individuati dai Dirigenti generali in servizio in altri Dipartimenti e/o strutture che abbiano utilizzato il budget a loro disposizione

Quanto sopra vale esclusivamente sino alla nuova assegnazione dei budget spettanti ad ogni Dipartimento e/o struttura allo scopo di garantire il buon funzionamento dei servizi e il giusto riconoscimento spettante ai lavoratori del ruolo unico della Regione Basilicata.

Cisl - Guido Fard