

AGENZIA TERRITORIALE
 POTENZA
 22 DIC. 2022
 Prot. N. 7886 / 2.1

Verbale di incontro

Contrattazione Collettiva decentrata del personale non dirigente in servizio presso l'Agenzia di Promozione Territoriale della Basilicata

Il giorno 22.12.2022, alle ore 17,30, in video collegamento dalle sedi APT di Matera e di Potenza, si sono incontrati, per l'APT Basilicata il Direttore Generale ing. Antonio Nicoletti e le RSU Marcella Di Feo CISL (anche per delega della Segreteria regionale), Leonardo Bollettino CGIL, Matteo Visceglia UIL, nonché i rappresentanti delle Segreterie sindacali Giuseppe Verrastro UIL e Carmen Sabatella CGIL.

In occasione di detto incontro le parti si sono confrontate sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell'APT Basilicata, relativamente all'annualità economica 2022, nonché su altre questioni di carattere normativo - gestionale.

Il Direttore Generale ha dato lettura della proposta di CCDI, illustrando i contenuti dei singoli articoli e le finalità. La parte sindacale, dopo opportuno confronto, ha ritenuto di condividere il testo, che qui si allega.

L.C.S.



Delegazione di parte datoriale, nella persona del Direttore Generale, ing. Antonio Nicoletti

Delegazione di parte sindacale nelle persone di:

oo.ss. territoriali

UIL - FP Basilicata - Giuseppe Verrastro

CGIL - FP Potenza - Carmen Sabatella

CISL - FP Basilicata - Marcella di Feo, per delega della Segr. rrg)

Firma R.S.U.

Matteo Visceglia

Marcella Di Feo

Leonardo Bollettino

Art. 1 – Premessa

1. Il CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali è stato sottoscritto in via definitiva il 21.05.2018 a valere sul triennio 2016/2018 ed è stato recepito dell'APT con deliberazione del Direttore Generale n. 132 del 15.06.2018.
2. Il predetto CCNL è stato rinnovato in data 16.11.2022 a valere sul triennio 2019/2021. Tale rinnovo prevede importanti novità sotto il profilo sia normativo che economico, che richiedono un approfondito confronto anche nell'ottica di recepire le innovazioni previste all'interno di un contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Nelle more, le parti convengono sulla necessità di procedere alla stipula di un contratto collettivo decentrato integrativo relativamente all'utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate 2022, costituito dall'APT con deliberazione del Direttore Generale n. 295 del 22/12/2022.
4. Le parti convengono, inoltre, sulla opportunità che in tale contratto collettivo decentrato integrativo vengano specificati anche i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titoli di posizione organizzativa, nonché sulla definizione di fasce temporali di flessibilità oraria, analoghe a quelle adottate per l'anno 2022.

Art. 2 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente dell'APT, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato e/o in distacco presso l'APT e ha ad oggetto:
 - La definizione, per l'anno 2022, dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 68 del citato CCNL;
 - La specificazione, ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. v) del CCNL citato, dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di posizione organizzativa;
 - La definizione e conferma, ai sensi dell'art. 27 del CCNL citato, del sistema di flessibilità oraria già adottata dall'APT.
2. Per tutto quanto non previsto e disciplinato nel presente contratto si rinvia a quanto previsto dal CCNL su richiamato e a quelli precedenti se ancora in vigore e compatibili, nonché alle disposizioni di cui ai CCDI del 2018 e del 2019 (in materia di missioni, buoni pasto ecc.), in quanto compatibili.

3. In considerazione del suo oggetto e di quanto detto in premessa, il presente contratto ha validità, per la parte economica, per l'anno 2022, e, per la parte normativa, fino alla stipula del contratto integrativo normativo di cui in premessa.

Art. 3 – Fondo risorse decentrate art. 67, CCNL 21.05.2018

1. Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito dall'APT ai sensi disposizioni legislative e contrattuali di riferimento, ivi comprese quelle di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, e quantificato in € 208.271,00, determinato come da tabella qui di seguito riportata

FONDO RISORSE DECENTRATE 2022	
(ARTT. 67 CCNL 21.05.2018)	
RISORSE STABILI ART. 67, COMMI 1 E 2, CCNL 21.05.2018	IMPORTO
Unico importo consolidato ai sensi dell'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. 2018	€ 127.378
Incremento art. 67, comma 2, lettera a), del CCNL 2018	€ 1.436
Incremento art. 67, comma 2, lettera b), del CCNL 2018	€ 1.498
TOTALE RISORSE STABILI	€ 130.312
RISORSE VARIABILI ART. 67, COMMA 3, CCNL 21.05.2018	IMPORTO
Risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 [art. 67, comma 3, lettera e), del CCNL 2018]	€ 12.524
Risorse stanziati ai sensi del comma 4 (incremento max 1,2% monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza) [art. 67, comma 3, lettera h), del CCNL 2018]	€ 5.600
Risorse stanziati ai sensi del comma 5 lettera b) per il conseguimento di obiettivi definiti nel piano della performance [art. 67, comma 3, lettera i), del CCNL 2018]	€ 59.735
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 77.859
TOTALE RISORSE FONDO 2022	€ 208.171

2. L'importo del Fondo potrà essere rideterminato ai sensi dell'art. 68, co. 1 del CCNL del 21.05.2018 a seguito di rendicontazione delle risorse del Fondo 2021 e, nel caso, le ulteriori risorse disponibili andranno ad incrementare, *una tantum*, le risorse destinate al finanziamento della performance organizzativa di cui al successivo articolo 4

Art. 4 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate 2022 (art. 68. CCNL 21.05.2018)

1. Le risorse stabili del Fondo 2022, pari ad € 130.312,00, risultano in parte già impegnate per il finanziamento dei differenziali di progressione economica consolidati e dei trattamenti economici fissi di cui all'art. 68, co. 1, CCNL citato per € 51.722,88, per cui non sono nella disponibilità della contrattazione integrativa.
2. Al contrario, le risorse decentrate disponibili per il finanziamento degli istituti contrattuali di cui all'art. 68, co. 2 del CCNL citato, per l'anno 2022, ammontano ad € 156.448,12, di cui € 78.589,12 corrispondenti alle risorse stabili residue ed € 77.859,00 corrispondenti alle risorse variabili.
3. In considerazione di quanto innanzi precisato, la ripartizione delle risorse decentrate, nella misura indicata al precedente articolo 3, è determinata secondo la seguente tabella

Utilizzo fondo risorse decentrate 2022 (art. 68 ccnl 21.05.2018)	
Risorse non disponibili alla contrattazione (art. 68, comma 1, ccnl 2018)	importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti) (art. 68, comma 1, del ccnl 2018)	43.991,94
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett b) e c), del ccnl 22.01.2004)	7.730,94
Totale risorse non disponibili alla contrattazione	€ 51.722,88
risorse disponibili alla contrattazione (art. 68, comma 2, ccnl 2018)	importo
Progressioni economiche orizzontali annualità 2022 (art. 16 del ccnl 2018)	7.269,74
Indennità di specifica responsabilità (art 70-quinquies ccnl 2018)	22.663,38
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, ccnl 14.09.2000)	11.270,00
Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa e individuale (artt. 68, comma 2, lettere a) e b) e art. 69, ccnl 2018), di cui:	96.423,00
- premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a), ccnl 2018)	57.854,00
- premi correlati alla <i>performance</i> individuale (art. 68, comma 2, lett. b), ccnl 2018)	30.855,00
- differenziale del premio individuale (art. 69 ccnl 2018)	7.714,00
Somme ancora da impiegare	18.822,00
totale risorse disponibili alla contrattazione	€ 156.448,12
totale risorse decentrate 2022	€ 208.171,00

Art. 5 – Nuove progressioni economiche orizzontali (art. 16. CCNL 21.05.2018)

1. Le risorse destinate a finanziare la progressione economica all'interno della categoria sono determinate nell'importo di € 7.269,74, corrispondente alla spesa necessaria per l'attribuzione delle nuove posizioni economiche al 100% degli aventi diritto alla data del 31/12/2022. Di tale importo sarà utilizzata la somma necessaria, quantificabile solo a posteriori, per l'attribuzione della nuova posizione economica al 50% degli aventi diritto.

Considerato il numero dei dipendenti dell'APT, che talvolta porta all'individuazione di una sola unità in possesso dei requisiti per l'attribuzione della posizione economica superiore e al fine di non svantaggiare il personale che si trovi in tale condizioni, si conferma quanto definito nei CCDI del 2018, 2019 e 2020, ovvero che "nell'applicazione della percentuale sul numero degli aventi diritto... in caso di determinazione decimale inferiore all'unità (da 0,1 a 0,9) si arrotonda sempre all'unità superiore".

2. Le progressioni economiche saranno attribuite sulla base dei medesimi criteri definiti nel CCDI del 2018 e utilizzati anche per gli anni successivi e avranno decorrenza dall'01.01.2022.

Art. 6 – Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinques CCNL 21.05.2018)

1. Per il finanziamento dell'indennità specifica di responsabilità di cui alla norma contrattuale richiamata in epigrafe, sono stanziati le risorse, pari ad € 22.663,38, necessarie per remunerare gli incarichi già formalmente attribuiti al personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, negli importi definiti dal CCDI del 2021 ed entro il limite stabilito dallo stesso art. 70-quinques cit. Nello specifico:

- € 2.300 per il personale della categoria B
- € 2.700 per il personale della categoria C
- € 3.000 per il personale della categoria D

Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro prevista dalla norma contrattuale richiamata in epigrafe, sono stanziati le risorse, pari ad € 11.270,00, necessarie per remunerare le attività disagiate e/o esposte a rischi e/o implicanti il maneggio di valori e negli importi ivi specificati nel rispetto dei limiti stabiliti dallo stesso art. 70-bis cit.

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 70-bis, co. 2 del CCNL citato, l'indennità in questione è commisurata ai giorni di effettivo servizio e, pertanto, di svolgimento delle attività, stimando convenzionalmente in 20 giornate mensili quelle utili per il calcolo nel caso di orario articolato su 5 giornate e in 25 per l'orario articolato su 6 giornate.

Art. 8 – Performance organizzativa e individuale (art. 68. co. 2. lett. a e b e art. 69 del CCNL del 21.05.2018)

1. Le risorse complessivamente stanziare per remunerare la *performance* del personale dell'APT nel 2022 ammontano ad € 96.423,00, di cui Euro € 37.386,00 corrispondenti alle risorse stabili residue dopo gli utilizzi di cui agli articoli precedenti ed Euro 59.037,00 rinvenienti dalle risorse variabili del Fondo.

2. Le suddette risorse sono così destinate:

- Per il 60% al finanziamento dei premi correlati alla *performance* organizzativa di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) del CCNL del 21.05.2018 (€ 57.854,00);
- Per il 40% al finanziamento dei premi correlati alla *performance* individuale di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) del medesimo CCNL e del differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del medesimo CCNL (€ 38.569,00), secondo le percentuali così specificate: a)- 80% per i premi correlati alla performance individuale (€ 30.855,00); b)- 20% differenziale del premio individuale (€ 7.714,00)

3. L'attribuzione di tutti i premi è condizionata e subordinata all'esito del processo di valutazione e misurazione della *performance* dell'APT per l'anno 2022 secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) adottato con la deliberazione del D.G. n. 74 dell'11.05.2020, e da ultimo modificato con Delibera del DG n. 224 del 30/09/2022.

4. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* organizzativa e alla *performance* individuale sono quelli adottati con Delibera D.G. n. 224 del 30/09/2022, mentre i criteri per l'attribuzione del differenziale del premio individuale sono richiamati al successivo art. 9 del presente contratto.

Art. 9 – Differenziale del premio individuale (art. 69. CCNL 21.05.2018)

1. Conformemente con quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal citato SMVP dell'Agenzia, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, co. 2, lett. b) del medesimo CCNL, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente.

2. Per l'anno 2022 la predetta maggiorazione – che in base alla disposizione contrattuale di riferimento, non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tutto il personale valutato positivamente secondo il citato SMVP – viene determinata nella misura del 50% del valore medio pro-capite di cui sopra e

riconosciuta ad una limitata quota massima di personale valutato, determinata nel 50% del personale che consegue la valutazione più elevata secondo previsto dal SMVP, collocandosi nella fascia di merito A (fascia di eccellenza, 9/10 punti).

3. In capo di parità di punteggio le risorse destinate alla maggiorazione del premio individuale saranno distribuite tra tutti gli aventi diritto, rideterminando proporzionalmente l'entità della maggiorazione.

4. Le parti concordano che le risorse destinate dal presente contratto al differenziale del premio individuale (€ 7.714,00) saranno incrementate dei residui delle risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale che non risulteranno attribuite in conseguenza della differenziazione delle valutazioni o per qualsiasi altra causa.

Art. 10 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa (art. 7, comm. 4, lett. v), del CCNL del 21.05.2018)

1. Si conferma, anche per l'anno 2022, che la retribuzione di risultato da corrispondere al personale titolare di incarichi di posizione organizzativa è determinata nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione.

2. L'attribuzione della retribuzione di risultato è subordinata all'esito del processo di valutazione e misurazione della performance dell'APT per l'anno 2022, secondo il richiamato SMVP e quindi in relazione sia alla performance organizzativa (per il 60%) che alla performance individuale (40%) e, per entrambe, secondo i criteri riportati nella seguente tabella

Fascia SMVP	Premialità
A - fascia di eccellenza (9/10)	100%
B - fascia alta (7/8,9)	90%
C - fascia media (6/6,9)	80%
D - fascia bassa (0/5,9)	0%

Art. 11 – Fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. In considerazione dell'ottimo risultato conseguito nell'anno 2022 dal sistema di flessibilità oraria introdotto con gli accordi precedenti e del soddisfacimento di tutto il personale dell'APT e in ragione del fatto che lo stato di diffusione epidemiologica del Covid-19 di fatto non è cessato, le parti concordano che anche per il 2023 verrà

confermato il regime di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, fermo restando il monte ore giornaliero obbligatorio, così specificato:

- L'entrata dalle ore 7.30 alle ore 9.30 e, nei giorni di rientro pomeridiano, dalle ore 14.30 alle ore 16.30

- L'uscita dalle ore 13.00 alle ore 15.30 e, nei giorni di rientro pomeridiano, dalle ore 17.30 alle ore 19.30

2. In relazione a quanto sopra, le parti confermando che la fascia di presenza obbligatoria è stabilita dalle ore 09.30 alle ore 13.00 e, nei giorni di rientro pomeridiano, dalle ore 16.30 alle ore 17.30.

3. Resta fermo l'obbligo in capo al personale di recuperare l'eventuale debito orario nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, ai sensi dell'art. 27, co. 3, del CCNL 21.05.2018.

Art. 12 – Clausole di salvaguardia

In considerazione del recente rinnovo del CCNL (novembre 2022), le parti concordano che il presente contratto **potrebbe** essere modificato e/o integrato una volta completato il processo di recepimento del nuovo CCNL, previo confronto tra le parti.

L.C.S.

Parte Datoriale

Parte Sindacale