

OGGETTO: Sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'annualità economica 2024.

In relazione a quanto disposto dall'art. 40, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 8, CCNL 16 novembre 2022 e a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI 2024, espressa dalla Deliberazione del Direttore Generale n° 274 del 23/12/2024, le parti firmano definitivamente l'ipotesi contrattuale discussa in data 17/12/2024 giusto verbale di incontro prot. n°10047/2024 del 17/12/2024.

Delegazione di parte datoriale:

Direttore Generale APT, Ing. Antonio Nicoletti



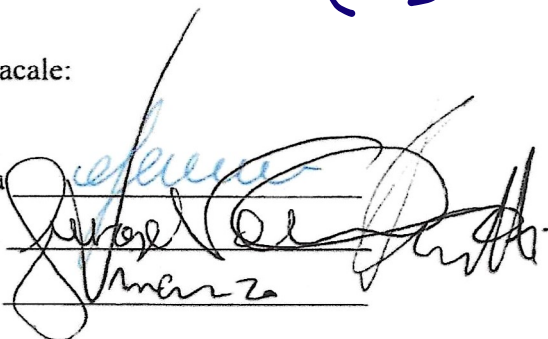
Delegazione di parte sindacale:

OO.SS. territoriali:

CGIL, Carmen Sabbatella

UIL, Giuseppe Verrastro,

CISL, Vincenzo Pernetti,

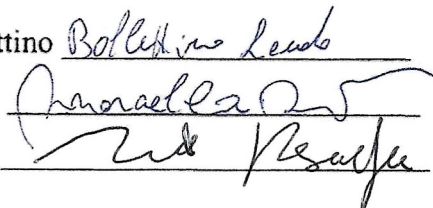


RSU:

CGIL, Leonardo Bollettino

CISL, Marcella Di Feo

UIL, Matteo Visceglia



Potenza, 24/12/2024





Verbale di incontro.

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

Il giorno 17 dicembre 2024, alle ore 10, presso la sede dell'APT di Potenza in presenza ed in video collegamento si sono incontrati:

- il Direttore Generale dell'APT, Ing. Antonio Nicoletti;
- Il Responsabile Bilancio, Sicurezza e Patrimonio Dott.ssa Roberta Laurino;
- Giovanni Desantis del "Servizio Risorse Umane" dell'Agenzia;
- le RSU: Marcella Di Feo per CISL (da remoto), Leonardo Bollettino per CGIL e Matteo Visceglia per UIL (da remoto);
- i rappresentanti delle segreterie sindacali Carmen Sabbatella per CGIL; Giuseppe Verrastro per UIL e Vincenzo Perneti per CISL (da remoto).

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 2024, 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. In merito al welfare integrativo, avviato nel 2024, le parti hanno concordato in questa sede di stabilire la somma individuale per i dipendenti beneficiari relativa all'annualità 2025 confermando la somma cadauno del 2024 pari ad euro 2.500,00. In merito alla questione delle Elevate Qualificazioni (ex P.O) si è stabilito, in vista della scadenza naturale del prossimo anno, di adeguare il Regolamento *de quo* alla nuova normativa contrattuale, prendendo in considerazione quello della Regione Basilicata, nonché di adeguare la retribuzione alla nuova normativa le cui risorse sono state già stanziare, anche considerato il regime di *prorogatio* in cui versa l'attuale Direttore Generale.

La parte sindacale, dopo opportuno confronto, ha ritenuto di condividere il testo che qui si allega (CCDI 2024).

Delegazione di parte sindacale:

firme OO.SS territoriali

Carmen Sabattella CGIL

Giuseppe Verrastro UIL

Vincenzo Perneti CISL



Firme RSU

Marcella Di Feo

Leonardo Bollettino

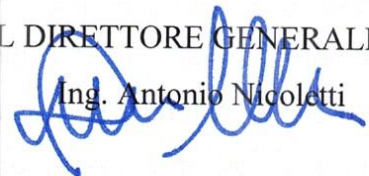
Matteo Visceglia



Potenza, 17/12/2024

IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Antonio Nicoletti





17 DIC. 2024

Prot. N. 10047/2.1.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE DELLA BASILICATA, PARTE NORMATIVA 2024-2026 ANNUALITA' ECONOMICA 2024, INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 16.11.2022.

ART.1 - PREMESSA.

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, relativo al personale con qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni Locali, è stato sottoscritto il 16 novembre 2022. In relazione a quanto stabilito dall'art. 2 del nuovo CCNL, gli Enti del comparto sono stati chiamati ad applicare tutti gli istituti con contenuto economico, incluse, in primo luogo, le nuove retribuzioni tabellari. Tra le materie e gli ambiti in cui il CCNL 2019-2021 ha introdotto significative novità rispetto all'impianto contrattuale preesistente, sono da considerare e ricomprendere in particolare:

- il sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni Locali, che in linea con le disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii., è stato ridefinito ex novo e recepito dall'Agenzia con la Deliberazione del Direttore Generale n°236 del 07/11/2023;
- le progressioni tra le aree di inquadramento del personale (c.d. "progressioni verticali");
- le progressioni economiche all'interno delle aree, dalle quali conseguirà per i dipendenti l'acquisizione di differenziali stipendiali che andranno a costituire incrementi stabili della retribuzione, rilevanti pertanto anche ai fini previdenziali;
- gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), ovvero quelli che anteriormente al CCNL del 16 novembre 2022 erano definiti incarichi di Posizione Organizzativa.

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'Agenzia e ha ad oggetto:

- la definizione per l'anno 2024, dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo delle Risorse Decentrate di cui all'art.79 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art.80 del citato CCNL;
- la specificazione, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL citato, dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione;
- la definizione e conferma, ai sensi dell'art.36 del CCNL citato, del sistema di flessibilità oraria già adottato 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 ed eventualmente compatibili, nonché alle disposizioni di cui ai precedenti CCDI in materia di buoni pasto, missioni, etc., ove ancora applicabili e compatibili.

3. Il presente CCDI ha validità triennale relativamente alla parte normativa e comunque conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo contratto decentrato integrativo. Per la parte economica ha validità per l'annualità 2024.

ART.3 – FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE (ART.79 DEL CCNL 16/11/2022)

1. Il fondo delle Risorse Decentrate 2024 è stato costituito dall'APT con la Deliberazione del Direttore Generale n.197 del 11/10/2024, ai sensi delle 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 euro 188.394.

2. L'agenzia ha facoltà di incrementare il Fondo secondo quanto disciplinato art. 79 comma 3 del CCNL 16/11/2022.

 vlc rpe







Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 (ALL. A)

DESCRIZIONE	RIFERIMENTO	IMPORTI
Risorse stabili soggette a limite		
Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	127.378,00
Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato)	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	1.436,00
Incrementi stipendiali differenziali previsti per il personale in servizio (risorse non soggette al limite)	79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	1.498,00
Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Riduzione stabile dello straordinario.	79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale		
Decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza	Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio) (risorse non soggette al limite). n. 18 unità di personale in servizio al 31/12/2018.	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	1.521,00
Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022	
Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022	2.684,00
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023). Differenziale D3-D1 per 12 mensilità € 3.341,35 - x 13 mensilità 3.619,80 -- Totale n. 2 pers € 7.239,60 - Le risorse da conteggiare in aumento della parte stabile del Fondo	Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	7.240,00
Risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 1-bis vanno calcolate con riferimento alle unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.		
TOTALE RISORSE STABILI		141.757,00
a) Risorse variabili soggette a limitazione		
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso. Peluso Giuseppe (uscita) : RIA mensile 59,83 x 13 mensilità	Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	778,00
Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	5.600,00
Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 21.05.2018	
Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 21.05.2018	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)		6.378,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione		
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018	
Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Eventuali spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	
Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	Art. 1, c. 870, L. n. 178/2020	
Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	
Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	40.259,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione		40.259,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		46.637,00
TOTALE COMPLESSIVO		188.394,00

ART.4 – UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATA (ART.80 DEL CCNL 16/11/2022).

1. Le risorse stabili del Fondo 2024, pari ad euro 141.757,00 risultano in parte già impegnate per il finanziamento dei differenziali stipendiali consolidati e dei trattamenti economici fissi di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 2022 per euro 61.114,00 per cui non sono nella disponibilità della contrattazione integrativa (differenziali stipendiali in essere, Indennità di Comparto, Quota Integrazione B3-D3 Art 79 comma 1 bis CCNL 2019/2021 e Indennità ex 3° e 4° livello).

2. Al contrario, le risorse decentrate disponibili per il finanziamento degli istituti contrattuali di cui all'art. 80 comma 2 del CCNL 2022, per l'anno 2024 ammontano ad euro 126.980,00 di cui euro 80.343,00 corrispondenti all'avanzo delle risorse stabili da destinare al finanziamento delle risorse variabili ed euro 46.637,00 corrispondenti allo stanziamento delle 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:

Fabbisogno Risorse Stabili
Differenziali Stipendiali (ex PEO)(in essere)
Indennità di Comparto
Quota Integrazione B3-D3 Art 79 comma 1 bis CCNL 2019/2021
Indennità ex 3° e 4° livello
Differenziali stipendiali ex PEO - decorrenza 01/01/2024
Totale Fabbisogno parte stabile
Avanzo risorse stabili da destinare al finanziamento delle risorse variabili
Stanziamento risorse Variabili
Totale Risorse Disponibili (Σ parte stabile e variabile)

Fabbisogno Risorse Variabili
Indennità di Specifiche Responsabilità
Indennità Condizioni di lavoro - Art. 84 Bis CCNL 2019/2021
Welfare Integrativo - Art. 82 CCNL 2019/2021
Performance organizzativa e individuale e Maggiorazione premio
Totale Fabbisogno parte variabile

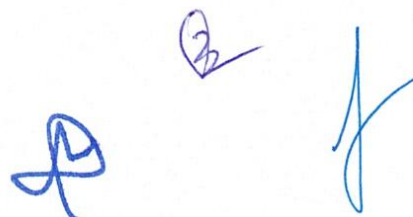
TOTALE COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO 2024

Utilizzo
€ 40.300,00
€ 7.500,00
€ 7.250,00
€ 64,00
€ 6.300,00
€ 61.414,00

€ 80.343,00
€ 46.637,00
126.980,00

Utilizzo
€ 24.300,00
€ 15.400,00
€ 37.809,00
€ 49.471,00
126.980,00

188.394,00

ART.5 – INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022).

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. Sono stanziati risorse pari ad euro 24.300,00. Nello specifico:

- euro 1.300,00 per l'area degli Operatori;
- euro 2.200,00 per l'area degli Operatori Esperti;
- euro 3.000,00 per l'area degli Istruttori;
- euro 4.000,00 per l'area degli Funzionari.

[Handwritten signature]
VLC EPC

ART.6 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 84 BIS DEL CCNL 16/11/2022).

1. Per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro sono stanziati le risorse pari ad euro 15.400,00 necessarie per remunerare le attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori.

2. 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 in caso di orario di lavoro articolato su 5 giorni e in 25 giornate mensili per il calcolo in caso di orario di lavoro articolato su 6 giorni. Il valore giornaliero massimo è rideterminato in euro 15,00.

3. Nella tabella seguente vengono individuate le caratteristiche delle mansioni disagiate e il relativo importo giornaliero:

CODICE	MANSIONE	CALCOLO
2	Personale di supporto al servizio MKT che nell'ambito della propria attività svolge le prestazioni spesso fuori dalla sede di lavoro partecipando a Manifestazioni fieristiche - Educational - Work Shop ecc. occupandosi anche di attività manuali quale sistemazione di materiale negli appositi spazi espositivi ed area di magazzino negli stand	13 EURO
2	Personale di supporto al servizio MKT che nell'ambito della propria attività svolge le prestazioni spesso fuori dalla sede di lavoro partecipando a Manifestazioni fieristiche - Educational - Work Shop ecc. occupandosi anche di attività manuali quale sistemazione di materiale negli appositi spazi espositivi ed area di magazzino negli stand	13 EURO
5	Personale di supporto ai servizi MKT e Amministrazione che nell'ambito della propria attività svolge prestazioni, prevalentemente fuori dalla sede di lavoro e che utilizzano in maniera sistematica gli automezzi dell'Ente	15 EURO

8	Posizioni di lavoro caratterizzate da carichi di lavoro particolarmente pesanti accompagnati da scadenze fisse ed inderogabili e dalla necessità di rispetto di vincoli rigidi e improcrastinabili con orario di lavoro flessibile e adattabile alle esigenze dell'Ente. Addetti alla gestione del servizio economato, con responsabilità legate al fondo di cassa e conseguente maneggio valori	11 EURO
5	Personale di supporto ai servizi MKT e Amministrazione che nell'ambito della propria attività svolge prestazioni, prevalentemente fuori dalla sede di lavoro e che utilizzano in maniera sistematica gli automezzi dell'Ente	15 EURO
3	Addetti a fotocopiatore, addetti al ritiro e consegna di documenti, posta e materiale pubblicitario all'esterno	8 EURO

ART.7 – ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI, EX PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE. (ART.14 DEL CCNL 16/11/2022).

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"). Le risorse ammontano ad euro 6.300,00, corrispondenti alla spesa necessaria per l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali al 100% degli aventi diritto alla data del 31/12/2023. Di tale somma 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 del differenziale stipendiale e al fine di non svantaggiare il personale che si trovi in tali condizioni, si conferma quanto definito nei CCDI precedenti 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. I differenziali stipendiali saranno attribuiti ai dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, così come previsto dall'art.14 comma 2 lettera a) CCNL 16 novembre 2022.

3. Con riferimento ai criteri da adottare per l'attribuzione dei differenziali economici si fa riferimento al CCDI sottoscritto dalla Regione Basilicata in data 12/09/2023.

ART. 8 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (ART.80 COMMI 2 E 3 DEL CCNL 16/11/2022).

1. Le risorse per remunerare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono quantificate, per l'annualità 2024, in euro 44.171,00, a cui si aggiungono € 5.300,00 (20% del premio individuale) per finanziare la maggiorazione del premio individuale.

2. La distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale è così definita: 40% delle risorse complessivamente destinate per remunerare la performance organizzativa (euro 17.668,40) ed il 60% per remunerare la performance individuale (euro 26.502,60).
3. 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.
4. L'attribuzione di tutti i premi è condizionata e subordinata all'esito del processo di valutazione e misurazione della performance dell'APT Basilicata per l'anno 2024 secondo il SVMP adottato con Deliberazione del Direttore Generale n° 224 del 30/09/2022.

ART.9 – DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART.81 DEL CCNL 16/11/2022).

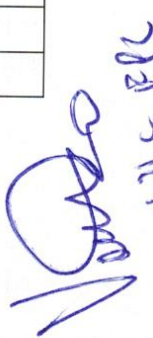
1. Conformemente con quanto previsto dall'art.81 del CCNL del 2022 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Per l'anno 2024 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 SVMP, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n°225 del 30/09/2022, viene determinata nella misura del 50% del valore medio pro-capite di cui sopra e riconosciuta ad una quota massima di personale valutato, determinata nel 50% del personale che consegue la valutazione più elevata secondo quanto previsto dal SMVP, collocandosi nella fascia di merito A (fascia di eccellenza, 9/10 punti).
3. In caso 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 (€ 5.300,00) 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.
5. La maggiorazione prevista è del 20% della performance individuale.

ART. 10 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART.7 COMMA 4 LETTERA V) DEL CCNL 16/11/2022).

1. Si conferma, anche per l'anno 2024, che la retribuzione di risultato da corrispondere al personale titolare di incarichi di EQ è determinata nella misura massima del 30% della retribuzione di EQ.

2. L'attribuzione della retribuzione di risultato è subordinato all'esito del processo di valutazione e misurazione della performance dell'APT per l'anno 2024, secondo il richiamato SVMP e quindi in relazione sia alla performance organizzativa (per il 60%) che alla performance individuale (40%) e, per entrambi, secondo i criteri riportati nella seguente tabella:

FASCIA SMVP	PREMIALITA'
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%

2024
11/11/2024


ART.11 - FASCE DI FLESSIBILITÀ ORARIA. (ART.36 DEL CCNL 16/11/2022).

1. Le parti concordano di confermare il regime di flessibilità oraria in entrata e in uscita degli anni precedenti, 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 confermano che la fascia di presenza obbligatoria è stabilita dalle ore 9.30 alle ore 13.00 e, nei giorni di rientro pomeridiano, dalle ore 16.30 alle ore 17.30.

3. Resta l'obbligo in capo al personale di recuperare l'eventuale debito orario nell'ambito dei due mesi successivi a quello di riferimento, ai sensi dell'art. 36 c.3 del CCNL del 16/11/2022.

ART. 12 – WELFARE INTEGRATIVO. (ART. 83 DEL CCNL 16/11/2022).

L'Agenzia, a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali, ha approvato con la Deliberazione del Direttore Generale n.150 del 30/07/2024, il "Regolamento del Piano Welfare Integrativo e del Fondo Welfare di cui all'accordo sindacale del 10/07/2024 per euro 104.208,83".

Nel confronto sindacale per il welfare integrativo del 10/07/2024 le parti hanno stabilito di "destinare in modo permanente, ad incremento del fondo welfare, oltre alla quota annua che verrà deciso di volta in volta con Deliberazione del Direttore Generale e conseguente informativa della stessa ai sindacati, tutte le economie che residueranno di anno in anno dopo la liquidazione di tutte le relative spettanze dovute ai dipendenti";

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 205 del 28/10/2024 è stato affidata ad una società esterna, come prevede il Regolamento dell'Agenzia, la gestione del welfare integrativo dei dipendenti per tre anni con decorrenza dall'annualità 2024.

I benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari sono, in maniera indicativa e non esaustiva:

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

- Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
- Prestazioni dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:

- Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
- Prestazione dei servizi di acquisto libri di testo per figli che studiano scuole inferiori all'Università;

c) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:

- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
- Rimborso spese per: occhiali da vista, psicologo, terapie del benessere;

d) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
- Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico o in grave difficoltà economica.

Le risorse destinate al Welfare per l'annualità 2024 ammontano ad euro 37.809,00 del Fondo delle risorse decentrate.

ART.13 – RETRIBUZIONE PER INCARICHI DI E.Q.

Il fondo per la retribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione per l'anno 2024, a seguito di un incremento di euro 32.000,00 intervenuto con la contrattazione 2023, è pari a complessivi € 145.450,00, incremento resosi necessario anche per finanziare l'adeguamento previsto dall'Art. 17 del CCNL del Comparto "Funzioni Locali" 2019/2021.

ART.14 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. Fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL del 16/11/2022 e per tutti gli istituti non modificati dallo stesso CCNL né dal presente CCDI restano vigenti le disposizioni contrattuali nazionali e decentrate.



UIC PR

