



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

8 marzo 2017  
*[Signature]*  
VIC FPC

*[Signature]*  
*[Signature]*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL  
PERSONALE, NON DIRIGENTE,  
DELLA REGIONE BASILICATA  
PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009  
E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2016**

*[Signature]*

**INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL  
COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI**  
Quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 11.4.2008  
e biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 31.7.2009

*[Signature]*

CISL  
*[Signature]*

**(Giunta +ex Arbea L.r.n.4/2014+Consiglio D.G.R.n.106/2015  
+dipendenti funz. attestati ALSIA ex L.R.n.9/2015 e art.27 L.R.n.5/2016)**

**Visto l'art.1 comma 236 della L.208/2015 (Legge di stabilità 2016)**

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA REGIONALE N. 160 DEL 02/03/2017**

**DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO  
REGIONALE N. 2017.00015 DEL 01/03/2017**

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



*Giuseppe Veronesi  
UTC ICP*

- 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.
- 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.
- L'Amministrazione si impegna a convocare regolarmente le riunioni per la contrattazione e la concertazione in orari non coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative del personale in modo da evitare, per quanto possibile, il ricorso all'utilizzazione del monte ore disponibile per le esigenze dei rappresentanti sindacali e consentire la più ampia partecipazione dei componenti alla trattativa.
- 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.
- Relativamente alle procedure di concertazione si fa riferimento alle modalità e ai tempi previsti dall'art. 6 del CCNL sottoscritto in data 22.01.2004.
- Nei provvedimenti conseguenti ad atti di contrattazione e concertazione adottati dall'Amministrazione dovranno essere richiamate le relazioni sindacali effettuate.
- I verbali ed i documenti delle riunioni di contrattazione e concertazione sono raccolti dall'Ufficio competente e sono a disposizione dei soggetti componenti delle delegazioni trattanti.
- L'Amministrazione si impegna a fornire preventivamente tutte le informazioni relative all'organizzazione del lavoro, a variazioni delle dotazioni organiche, alla programmazione dei fabbisogni di personale, alla gestione delle risorse umane, alle iniziative sulla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento di attività nonché sulle materie di carattere finanziario ed in particolare in fase di predisposizione del bilancio di previsione annuale. 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.

*[Handwritten signature]*

**ART. 4  
DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI**

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

*[Handwritten signature]*

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

- 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.
- 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.)
- 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.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*





*George Vantoni*  
*10c PRC*

3. Le risorse decentrate complessivamente disponibili a finanziare gli istituti contrattuali di incentivazione per l'anno 2016 risultano pertanto quantificate in € 7.491.650 e saranno così ripartite:

A	FINANZIAMENTO ALTE PROFESSIONALITA' e POSIZIONI ORGANIZZATIVE (solo ind. di posizione)	€ 3.190.300
B	COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.17 comma 2 lett.f CCNL 1.4.1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004)	€ 995.800
C	INDENNITA' VARIE (rischio, turno reperibilità)	€ 105.400
D	COMPENSI PER ATTIVITÀ SVOLTE IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO	€ 370.360
E	PROGRESSIONI ECONOMICHE 2016	€ 220.000
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 4.881.860</b>

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

4. Si concorda di rinviare a successivo separato accordo la destinazione delle rimanenti risorse, quantificate in € 2.609.790, che saranno utilizzate per retribuire gli incrementi di produttività ed il miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, come previsto dall'art.37 del C.C.N.L. 22.1.2004, nonché l'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative di cui all'art.10 CCNL 31.3.1999 e art. 10 CCNL 22.1.2004.

5. Per l'anno 2016 tutte le economie del fondo derivanti, a consuntivo, dalla mancata utilizzazione di risorse destinate a finanziare l'indennità di posizione degli incarichi previsti dalla "Disciplina delle Posizioni Organizzative" di cui alla D.G.R. n.1662 del 22.12.2015 o da altre economie provenienti da minori liquidazioni di altri istituti, andranno ad integrare le risorse finanziarie da destinare alla produttività e all'indennità di risultato delle posizioni organizzative con le modalità e nei termini da definirsi con successivo separato accordo.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**ART. 9  
LAVORO STRAORDINARIO**

1. Per la retribuzione del lavoro straordinario diurno, notturno e/o festivo per l'anno 2016 viene stanziata la somma di € 493.715.
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 e all'ALSIA.
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%

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

*Giuseppe Venuto*  
DIRETTORE

dell'organico, tra i Dipartimenti, l'Alsia ed il Consiglio regionale 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 assegnati alle Segreterie particolari).

4. Fermo restando il limite del budget economico assegnato ad ogni Dipartimento, all'Alsia ed al Consiglio regionale 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.

## 5. SEZIONE GIUNTA

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 e degli Assessori 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 19% 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.

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.

## 6. SEZIONE CONSIGLIO:

La ripartizione del budget delle risorse destinate allo straordinario del personale della sezione Consiglio, data la specificità delle attività svolte, viene effettuata ripartendo la somma stanziata annualmente per questo istituto, depurata della percentuale riservata ai dipendenti facenti parte del 2% dell'organico e della quota riservata alle segreterie particolari dei componenti l'Ufficio di Presidenza, con modalità specificamente individuate come di seguito riportate:

	n. unità	quota assegnata
A) Segreteria del Presidente	1	
B) autista a supporto dell'attività Istituzionale del Consiglio regionale	1	
(2% dell'organico ex art. 38, comma 3 CCNL 14.9.2000)		(A + B) 13%
C) Ufficio di Presidenza		
Segreterie		
Presidente	2	
V. Presidente	3	
V. Presidente	3	
Consigliere Segretario	2	
Consigliere Segretario	2	
(quota complessiva assegnata)	7	18%

*Antonio G. L.*

*L. Orsini*

*Roberto*

*Antonio*

*F. G. A.*

*↑*

*VP*

*FP*

*CISL*

*F*

*Giuseppe Venuto*  
VICEM

La quota di cui alla lettera C) è ripartita in budget proporzionalmente al numero massimo del personale autorizzato e assegnato alle segreterie particolari ai sensi dell'art. 2 della L.R. 8/98. I singoli budget assegnati si riducono per le segreterie dei Vicepresidenti e dei Consiglieri Segretari rispettivamente di 1/3 e di 1/2 in caso di attribuzione di posizione organizzativa (fiduciaria).

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 mensilmente non oltre 1/12 del budget annuo assegnato.

D) UFFICI

69%

Al personale che svolge attività di supporto all'Aula consiliare è riconosciuto un budget supplementare per lavoro straordinario pari al 17% della quota destinata agli Uffici.

#### ART. 10

### INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELLA REGIONE BASILICATA

1. Per il finanziamento dell'indennità di posizione delle Posizioni Organizzative della Regione Basilicata, si stanziano per l'annualità 2016 € 2.923.000.

2. Per il finanziamento dell'indennità di posizione delle Posizioni organizzative da istituire presso ALSIA si stanziano € 267.300. L'Alsia definisce ed attribuisce gli incarichi di P.O. con le stesse modalità e criteri, per quanto compatibili, previsti dalla "Disciplina delle Posizioni organizzative della Regione" di cui alla D.G.R. n.1662 del 22.12.2015. Si conviene che qualora si renda necessario adeguare la Disciplina sopra citata, per le parti non compatibili con la nuova organizzazione dell'ALSIA, saranno attivate le previste relazioni sindacali.

1. L'indennità di posizione delle P.O., definita dalla Disciplina delle Posizioni organizzativa di cui alla D.G.R. 1662 del 22.12.2015, è la seguente:

- € 15.500 per le Posizioni di Alta Professionalità
- € 12.000 per le posizioni di grado "A"
- € 10.000 per le posizioni di grado "B"
- € 8.000 per le posizioni di grado "C"

2. La definizione delle risorse per l'indennità di risultato delle Posizioni organizzative di cui al presente articolo è rinviata ad apposito successivo accordo.

#### ART.11

### COMPENSI PER INCARICHI DI SPECIFICA RESPONSABILITA' (Art.17 comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 e art. 36 CCNL 22.1.2004)

1. Per la retribuzione degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett.f) del CCNL 1.4.1999 così come modificato dall'art.7 del CCNL biennio economico 2005-2006 sottoscritto in data 9.5.2006 e per i compensi per specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D di cui all'art.36 del CCNL 22.1.2004 così come disciplinati dall'art.9 del CCDI annualità 2009, sono stanziati complessivamente per l'anno 2016, € 995.800.

A. Incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999

*Antonio...*

*[Signature]*

*L. Orso*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*CISL*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*Giuseppe Basso*  
VICARI

Sono istituiti incarichi di specifica responsabilità per il personale appartenente alle categorie C e D, le cui modalità e criteri per l'individuazione ed il conferimento sono regolati dall'allegata disciplina (ALLEGATO 2).

Il trattamento economico lordo, erogato in 12 mensilità, degli incarichi di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 è così definito:

categoria	Tot. n. incarichi	Importo
D	275	2400
C	160	1600

Il compenso riferito ad incarichi attribuiti a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionalmente ridotto in relazione alla tipologia del part-time stesso.

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.

Il numero degli incarichi attribuibili per ogni settore, in relazione al numero dei dipendenti in servizio ed alla sostenibilità finanziaria, sono così definiti:

	CAT. D	CAT. C
GIUNTA	210	140
CONSIGLIO	10	10
ALSIA	55	10

Il numero massimo di incarichi attribuibili in ogni Dipartimento della Giunta Regionale sarà calcolato in maniera proporzionale tra il numero dei dipendenti in servizio e quello degli aventi diritto.

Si conviene che l'applicazione della presente disciplina sia da considerare "fase sperimentale" e pertanto le parti si impegnano a verificare, dopo 6 mesi dall'effettiva attuazione, eventuali necessarie modifiche nel riparto degli incarichi e/o alla disciplina, fermo restando le risorse complessive stanziare.

**B. Gli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.36 del CCNL 22.1.2004**

Sono istituiti incarichi di specifica responsabilità per il personale appartenente alle categorie B, C e D. Il numero degli incarichi attribuibili per ogni settore, in relazione al numero dei dipendenti in servizio ed alla sostenibilità finanziaria, sono così definiti:

	CAT. B, C e D
GIUNTA	200
CONSIGLIO	26
ALSIA	40

*Giulio*  
*DISL*  
*MA*  
*Belletti*

Sono conferiti al personale di categoria B, C e D con atti dei Dirigenti degli uffici del personale di Giunta e Consiglio sulla base di formale indicazione da parte dei Dirigenti generali dei dipartimenti, del Direttore dell'Alsia o del Consiglio completa della motivata proposta dei dirigenti sovraordinati per compensare le seguenti particolari e peculiari attività presenti nell'amministrazione regionale:

- addetti agli archivi informatici degli uffici;
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

*9*  
*L. Basso*  
*Luciano Vassallo*  
*Filippo*  
*Giuseppe*

*Luigi Vento*  
VIC RPL

- addetti al servizio di protezione civile.

Il trattamento economico lordo, erogato in 12 mensilità, degli incarichi di cui all'art. 36 del CCNL 22.1.2004 è definito in € 300 annui.

Il compenso riferito ad incarichi attribuiti a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionalmente ridotto in relazione alla tipologia del part-time stesso.

L'erogazione del compenso è strettamente correlato allo svolgimento 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.

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.

### ART. 12 INDENNITA' VARIE

1. Per la retribuzione delle indennità di rischio, turno, reperibilità si stanziano, per l'anno 2016 € 105.400.

#### A. Indennità di rischio

E' attribuita esclusivamente alle figure professionali di cui alla scheda "ALLEGATO 1", la cui prestazione comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. L'importo dell'indennità di rischio è confermato (art.41 CCNL 22.1.2004) in € 30 mensili corrisposto in proporzione ai giorni di effettivo servizio stimando convenzionalmente in 20 le giornate mensili utili per il calcolo per l'orario articolato su 5 giornate e in 25 per l'orario articolato su 6 giornate.

#### B. Indennità di turno, reperibilità

Le suddette indennità verranno retribuite secondo gli importi e le modalità previste per ognuno dei suddetti istituti rispettivamente dagli artt. 22, 23 e 36 del C.C.N.L. 14/9/2000 ai dipendenti appartenenti a specifiche aree appositamente individuate dall'Amministrazione, in relazione a specifiche esigenze organizzative, e nelle quali sia stato organizzato, con apposito regolamento, il servizio di turnazione e/o reperibilità.

*Mullo*

*Roberto*

### ART. 13

### COMPENSI PER ATTIVITÀ SVOLTE IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO

1. Per la retribuzione dei compensi per attività svolte in particolari condizioni di disagio vengono stanziati, per l'anno 2016 € 370.360.
2. I Dirigenti Generali dei dipartimenti e del Consiglio Regionale nonché il Direttore dell'Alsia attestano, una sola volta ad inizio anno, fatte salve eventuali variazioni nel corso dell'anno stesso, l'effettivo svolgimento di una delle attività lavorative elencate nell' **ALLEGATO 1** al presente contratto, svolte dal personale di categoria A, B e C in condizioni di particolare disagio in maniera prevalente durante l'ordinario orario di lavoro.
3. Tutte le tipologie di indennità di disagio descritte nell'Allegato 1 sono corrisposte in proporzione ai giorni di effettivo servizio stimando convenzionalmente in 20 le giornate mensili utili per il calcolo, per l'orario articolato su 5 giornate e in 25 per l'orario articolato su 6 giornate. Le stesse non sono cumulabili tra loro, salvo nei casi esplicitamente previsti.
4. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di incarico di specifica responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett f) del CCNL 1.4.1999, la cui attribuzione comporta l'automatica interruzione dell'erogazione della predetta indennità.

*R*

*LA*

*VA*

*Roberto*

*F. G. G.*

*C. S.*

*G.*

*F.*

*Microfl. - Area U.*

10  
*[Signature]*

*[Signature]*  
L. Orzani

*[Signature]*  
G. Caffa

*Luigi Verardo*  
VIC IFC

5. Resta confermato, per i dipendenti con profilo di autista il riconoscimento di un compenso aggiuntivo di disagio in relazione agli effettivi chilometri percorsi, documentati e certificati dai Dirigenti Generali dei dipartimenti di appartenenza, nella misura di 0,06 cent/€ a Km effettuato con il limite massimo di 80.000 Km/annui.

**ART.14**  
**CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO**  
**DELLA CATEGORIA PER IL BIENNIO 2015-2016**  
**(ART.5 CCNL 31.3.1999 e art. 9 CCNL 11.4.2008)**

1. In applicazione dell'art.5 del CCNL 31.3.1999 e dell'art.9 CCNL 11.4.2008 è finanziata la Progressione Economica anno 2016 per il personale della Regione Basilicata con lo stanziamento di € 220.000.
2. Alle selezioni per la progressione economica all'interno della categoria per l'annualità 2016 partecipano i dipendenti in servizio, a tempo indeterminato, presso la Regione Basilicata alla data di decorrenza della progressione economica (1.1.2016) e che abbiano maturato, alla predetta data, almeno ventiquattro mesi di servizio nella Posizione economica di appartenenza (intendendo per mese una frazione superiore a 15 gg.).
3. I criteri per la selezione 2016 sono quelli già concordati con le parti sindacali ed adottati dall'ente per le selezioni relative agli anni 2009/2010 nonché utilizzati per la selezione annualità 2015 e pertanto conosciuti dal personale interessato.
4. Le modalità ed i termini di partecipazione dei dipendenti alle selezioni per la progressione economica all'interno di ogni categoria, nonché ogni dettaglio in riferimento ai posti che saranno messi a concorso per ogni posizione, alle modalità e priorità di definizione delle graduatorie ecc., saranno definite in apposito bando che verrà predisposto d'intesa tra gli Uffici competenti in materia di personale.
5. In relazione alle risorse economiche disponibili ed al criterio di selettività dei dipendenti, si stabiliscono le percentuali massime dei dipendenti di ogni categoria che avranno diritto ad accedere alla posizione economica successiva a quella in godimento calcolate in maniera proporzionale rispetto al numero dei dipendenti, in possesso dei requisiti, calcolati per ogni posizione economica nonché in relazione all'incidenza del costo per ogni singola posizione economica:

*R*  
*DM*  
*VA*

CATEGORIA	PERCENTUALE MASSIMA DEI DIPENDENTI CHE POTRANNO ACCEDERE ALLA P.E. SUCCESSIVA A QUELLA IN GODIMENTO
A	90%
B	60%
C	60%
D	60%

*Amil*  
*CP*  
*CISL*  
*Uil*  
*Uil*

6. Al fine di garantire le stesse opportunità tra dipendenti provenienti da enti precedentemente distinti e quindi con percorsi di carriera differenti ed esclusivamente per l'annualità 2016, che costituisce la prima fase di attuazione del ruolo unico regionale, le percentuali di cui alla precedente tabella saranno calcolate in maniera distinta tra il personale della Giunta Regionale, del Consiglio e dei dipendenti provenienti da Alsia (come da elenco allegato al provvedimento di trasferimento del personale).

*F*  
*F. Cap.*

*Mario M. Nasso*

*Luigi Verardo*  
*L. Orso*

*Giuseppe Verardo*  
VIC e PC

**ART. 15**  
**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".
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. Alla luce della nuova normativa sugli appalti e lavori pubblici l'Amministrazione si impegna ad implementare il regolamento regionale sulle modalità di erogazione degli incentivi nonché ad istituire gli elenchi dei dipendenti, in possesso dei requisiti necessari, da cui attingere per l'attribuzione dei relativi incarichi.
8. La correlazione tra i compensi annui percepiti e la retribuzione accessoria prevede una riduzione graduale della retribuzione accessoria secondo i seguenti scaglioni:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CISL  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*Giuseppe Bello*  
vic PR

<b>COMPENSI LORDI EFFETTIVAMENTE EROGATI NELL'ANNO</b>	<b>PERCENTUALE RIDUZIONE della retribuzione accessoria attribuibile</b>
<b>Da 0 e fino a € 5.000</b>	<b>Nessuna</b>
<b>Da € 5.001 a 10.000</b>	<b>10%</b>
<b>Da € 10.001 a 15.000</b>	<b>20%</b>
<b>Da € 15.001 a € 20.000</b>	<b>40%</b>
<b>Da € 20.001 a € 25.000</b>	<b>50%</b>
<b>Da € 25.001 a € 30.000</b>	<b>60%</b>
<b>Da € 30.001 a € 35.000</b>	<b>70%</b>
<b>Da € 35.001 a € 40.000</b>	<b>80%</b>

*Ugo Pan*  
*Relatore*  
*VA*

**ART. 16**  
**CORRELAZIONE TRA COMPENSI PROFESSIONALI AGLI AVVOCATI DELL'UFFICIO LEGALE, RESPONSABILI DI P.O., E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

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.

*Relatore*  
*AS*  
*My*

**ART. 17**  
**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

*F*  
*L. B. B. B.*

*monica*

*Giuseppe Verde  
VIC IAC*

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.

*[Handwritten mark]*

**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

*[Handwritten signature]*

**ART. 18  
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.

*[Handwritten signature]*

**ART. 19  
TELELAVORO**

*[Handwritten signature]*

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*Giuseppe Vercellotti*  
VIC EFC

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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**ART.20  
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. 21  
BANCA ORE**

1. E' istituita 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, a richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario effettuate nel limite complessivo annuo stabilito in sede di contrattazione, nonché effettivamente autorizzate nel limite dei budget economici assegnati annualmente ai dirigenti.
3. Le predette ore possono essere utilizzate quali permessi per necessità personali e familiari o per attività formative. L'utilizzo delle ore maturate come riposo compensativo (nel limite di 6 gg. annui complessivi disposto dalla disciplina sull'orario) e/o permessi personali dovrà essere concordato con il Dirigente dell'ufficio di appartenenza tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

*VA*

*[Handwritten signature]*  
*CISL*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**ART. 22  
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

*[Handwritten symbol]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*Luigi Verardo*  
CIC ER

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, in attuazione di quanto disposto dall'art. 4 comma 2 del CCNL 14/9/2000, l'individuazione delle Posizioni Organizzative quali posizioni di lavoro con particolari responsabilità e pertanto incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

**ART. 23  
FORMAZIONE**

1. Alla formazione è destinato un importo pari almeno al 50% di quanto destinato a tale finalità nell'anno 2009, salvo diverse disposizioni di legge.
2. Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro la vigenza del presente contratto.
3. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi certi per l'inizio e la fine dell'attività; dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale della Regione; potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo, in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere. Particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale, a livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, sul sistema di valutazione adottato dalla Regione Basilicata.
4. L'Ufficio preposto alla formazione provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei dirigenti, l'analisi dei bisogni formativi.
5. Per la formazione obbligatoria si fa riferimento alla normativa in materia

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**ART. 24  
PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE  
E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA**

1. In applicazione dell'art.16, commi 4 e 5 del D.L.n.98/2011, convertito nella legge nella L.111/2011 è istituito un tavolo tecnico misto e paritario composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS..
2. Il tavolo tecnico ha funzioni di supporto e confronto con l'Amministrazione in sede di redazione del piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Tale piano sarà finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento ed alla razionalizzazione delle strutture organizzative al fine di conseguire economie da realizzarsi nel triennio di riferimento.
3. Il tavolo è istituito con deliberazione di Giunta Regionale che contestualmente formulerà i relativi indirizzi.
4. Il piano è approvato dalla Giunta Regionale entro e non oltre il 31.3 dell'annualità di riferimento.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**ART. 25  
INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta tramite pec.
3. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*Giuseppe Vercillo*  
SIC 113

4. Ricevuta la richiesta le parti si incontrano entro 30 giorni dalla ricezione e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCDI.

**ART. 26**  
**DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

*[Handwritten mark]*

1. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto dovranno essere attribuiti tutti i nuovi incarichi e le indennità disciplinate dal presente contratto decentrato negli artt. 10, 11, 12 e 13.
2. Gli uffici del personale di Giunta e Consiglio si attiveranno affinché i Dirigenti provvedano, nei tempi previsti al comma 1, ad attuare le nuove disposizioni previsti dal presente CCDI; alla scadenza dei 60 giorni cessano automaticamente tutti gli incarichi e le indennità in essere presso la Giunta, il Consiglio e Alsia.

*[Large handwritten signature]*

*Dir. P. M.*

*[Handwritten initials]*  
CISC  
*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*<sup>17</sup>

ELENCO DELLE ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO E/O SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

cod.	MANSIONI SVOLTE IN MANIERA PREVALENTE DURANTE L'ORDINARIO ORARIO DI LAVORO	RISCHIO	DISAGIO	Calcolo convenzionale su 5 gg.lavorativi 1/20	Calcolo convenzionale su 6 gg. lavorativi 1/25
1	Autisti	€ 30	€ 130	ogni giorno di pres. € 8	ogni giorno di pres. € 6,4
2	Addetti alla posta la cui attività comporta l'esercizio in modo prevalente e/o continuativo di trasporto con impiego di automezzi o altri veicoli		€ 90	€ 4,5	€ 3,6
3	Addetti a fotocopiatore, addetti ufficio stampa e/o ritiro e consegna documenti dall'esterno		€ 90	€ 4,5	€ 3,6
4	Addetti ai magazzini che effettuano operazioni accessorie di carico e scarico di merci		€ 90	€ 4,5	€ 3,6
5	Addetti a vivai, lavori boschivi e alle aziende sperimentali	/	€ 90	€ 4,5	€ 3,6
6	Personale assegnato presso i servizi tecnici di bacino, risorse idriche e risorse forestali con compiti di pronto intervento in caso di emergenza per calamità	/	€ 90	€ 4,5	€ 3,6
7	Personale impiegato presso la Protezione Civile con compiti di intervento in caso di emergenza per calamità	/	€ 90	€ 4,5	€ 3,6
8	Personale addetto ad interventi di manutenzione e controllo del patrimonio (immobili ed autoveicoli)	/	€ 90	€ 4,5	€ 3,6
9	Personale addetto all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione in caso di emergenza e pronto intervento autoveicoli.	/	€ 90	€ 4,5	€ 3,6
10	Personale addetto al Centro Operativo Protezione Civile	/	€ 90	€ 4,5	€ 3,6
11	Personale addetto al protocollo informatico regionale la cui attività fissa e continuativa è caratterizzata da scadenze inderogabili	/	€ 90	€ 4,5	€ 3,6
12	Addetti con compiti di supporto alle strutture organizzative in ragione della complessità derivante dall'articolazione delle stesse con cui si rapportano, della peculiarità delle relazioni che intrattengono con l'utenza interna ed esterna e della esigenza di fare fronte a picchi di lavoro non programmabili	/	€ 90	€ 4,5	€ 3,6

*Luigi...*  
VICIR

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



**Disciplina per il conferimento degli incarichi di specifica responsabilità  
di cui all'art.17 comma 2 lett.f) del CCNL 31.3.1999**

*[Handwritten signature]*  
BIC AP.  
Molletta

**ART. 1  
FINALITÀ**

1. La presente disciplina definisce le fattispecie, i criteri e le procedure per l'individuazione ed il conferimento di incarichi per l'esercizio delle attività e di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi all'art.17 comma 2 lett. f) del CCNL 31.3.1999. Le modalità di conferimento sono disciplinate in maniera coerente ed integrata con l'intero sistema organizzativo regionale ed in particolare in uniformità ed armonia con la Disciplina delle Posizioni organizzative della Regione Basilicata di cui alla D.G.R. n.1662 del 22.12.2015.

*[Handwritten signature]*

**ART. 2  
FINANZIAMENTO E CLASSIFICAZIONE**

1. La determinazione delle risorse destinate al finanziamento delle specifiche responsabilità, le tipologie previste, il trattamento economico ed il numero di incarichi attribuibili, definito in relazione alle risorse dedicate, è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente.

*[Handwritten signature]*

**ART. 3  
FATTISPECIE DI RESPONSABILITÀ**

1. Al personale della categoria D e della categoria C 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. A titolo esemplificativo e non esaustivo, gli incarichi di specifica responsabilità attribuibili ai dipendenti delle categorie D e C, ognuno con il grado di responsabilità proporzionato alle funzioni e declaratorie della categoria di appartenenza, possono riguardare:
  - Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica o contabile sulle proposte determinative;
  - Responsabilità di conduzione e coordinamento gruppi di lavoro;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CISL  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
1

- 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.).

*Handwritten notes and signatures:*  
 - "M. Ricci" (signature)  
 - "Velli" (signature)  
 - "S. S. S." (signature)

**ART. 4  
REQUISITI DI ACCESSO**

1. L'incarico di specifica responsabilità di cui alla presente disciplina è conferito al personale di categoria D e C 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 l'ALSIA;
  - 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.

*Handwritten notes and signatures:*  
 - "CISL" (signature)  
 - "M" (signature)  
 - "W" (signature)

**ART. 5  
CRITERI E MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE E CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

1. In relazione al numero di incarichi definiti in contrattazione decentrata destinati ai settori Giunta, Consiglio e ALSIA nonché a quelli assegnati ad ogni Dipartimento in funzione della consistenza del personale in servizio, il Dirigente di ciascun ufficio trasmette al Dirigente Generale sovraordinato la proposta di conferimento degli incarichi di specifica responsabilità ai dipendenti di categoria D e C assegnati al proprio ufficio con allegata declaratoria descrittiva delle responsabilità riconducibili ad una delle fattispecie elencate, in via esemplificativa, all'art. 3.
2. Il formale conferimento degli incarichi avviene a cura dell'ufficio per le risorse umane del settore Giunta, per quelli relativi all'Area della Giunta e all'ALSIA, sulla base delle proposte definitive formulate e trasmesse dai Dirigenti generali dei Dipartimenti della Giunta e dal Direttore di ALSIA.
3. 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.

*Handwritten notes and signatures:*  
 - "M. Ricci" (signature)  
 - "F. G." (signature)  
 - "K" (signature)

*Handwritten notes and signatures:*  
 - "M. Ricci" (signature)  
 - "4" (mark)  
 - "2" (page number)

4. 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.
5. 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.

*Marco*  
*SKER*

*D*

*10*

*un po'*

*[Signature]*

**ART. 6**

**DURATA E SCADENZA DEGLI INCARICHI**

1. In analogia a quanto previsto nella disciplina per le posizioni organizzative regionali, gli incarichi di specifica responsabilità conferiti ai sensi del presente disciplinare hanno di norma durata di tre anni.
2. Essi scadono in ogni caso decorsi tre anni dalla data di cui all'art. 5 comma 4.
3. 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 automatica dell'incarico, 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. Alla scadenza del triennio quale indicato al comma 2, verificate e stabilite in contrattazione decentrata le risorse dedicate, sono rideterminati le tipologie, il trattamento economico ed il numero di incarichi da attribuire.
6. Gli incarichi possono essere prorogati, con le stesse modalità di cui all'art. 5, verificata annualmente la sostenibilità finanziaria nel fondo delle risorse decentrate, fino alla conclusione della procedura di nuova assegnazione degli stessi.

**ART. 7**

**CLAUSOLA DI RINVIO**

1. Per quanto non previsto e disciplinato nel presente documento, si rinvia alle disposizioni del CCNL.

*[Signature]*

*Melleto CISL*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*Marco Li.*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*3.*