

CCDI 2013
Personale non dirigente della Regione Emilia-Romagna

Bologna, 14 aprile 2014

Vista la Delibera di Giunta n. 465 del 7 aprile 2014 con cui si autorizza la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di CCDI 2013 del 3 marzo 2013, le parti il giorno 14 aprile 2014 hanno sottoscritto il Contrattato decentrato integrativo 2013 di seguito riportato.

Per la Regione Emilia-Romagna	
Lorenzo Broccoli	FIRMATO
Leonardo Draghetti	FIRMATO
Per le OOSS firmatarie CCNL 2006-2009	
FP CGIL	FIRMATO
CISL FP	FIRMATO
UIL FPL	FIRMATO
CSA Regioni/Autonomie locali	NON FIRMATO
RSU	FIRMATO

Sommario

PREMESSA.....	4
Art. 1 FINALITA' RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE 2013.....	6
Art. 2 RESIDUI	7
Art. 3 INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. B - C	7
Art. 4 INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. D.....	8
Art. 5 INDENNITA' DI DISAGIO PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO AIPO.....	8
Art. 6 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2013.....	8
Art. 7 COMPENSAZIONE TRA RETRIBUZIONE VARIABILE E INCENTIVO PER L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE DI CUI AL D.LGS. N. 163/2006 EROGATO PER LA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI TERREMOTATI.....	11
Art. 8 CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE.....	12
9) Ambito di applicazione	12
2) Attivazione della procedura	12
3) Il Mediatore.....	14
4) Procedimento di scelta dell'Organismo di conciliazione	15
5) Tentativo di conciliazione.....	15
6) Garanzia per il/la collaboratore/collaboratrice	16
7) Adempimenti successivi alla conciliazione.....	16
8) Personale dell'Assemblea legislativa	16
9) Decorrenza ed efficacia dell'accordo	16
Art. 9 RELAZIONI SINDACALI	17
DICHIARAZIONI CONGIUNTE AL CCDI 2013.....	19
DICHIARAZIONE A VERBALE UIL RELATIVA ALLA IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2013-ART. 8	21
DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AMMINISTRAZIONE	22

PREMESSA

Anche per l'anno 2013 la negoziazione per la definizione del contratto collettivo integrativo della Regione Emilia-Romagna, si colloca nell'ambito di un contesto generale di grave crisi economica del Paese che sta, ormai da diversi anni, determinando politiche di finanza pubblica restrittive che vedono il pubblico impiego, in particolare quello delle autonomie territoriali, assoggettato a tagli di risorse ed a pesanti vincoli nelle politiche retributive, ivi compreso il mancato rinnovo dei CCNL.

Pur in tale contesto di oggettiva difficoltà, in continuità e sviluppo con quanto operato negli anni precedenti, restano alla base della negoziazione aziendale i seguenti obiettivi condivisi e impegnativi per l'Amministrazione secondo quanto previsto nel Verbale di Giunta del 17 giugno 2013:

- Adozione di politiche di gestione delle risorse contrattuali volte a salvaguardare i livelli retributivi complessivi;
- Proseguimento, per quanto consentito dal quadro normativo dato, delle politiche di sviluppo del personale;
- Condivisione e gestione sul tavolo negoziale, per quanto di competenza della Regione Emilia-Romagna, degli impatti sul trattamento del personale delle emergenze regionali quali quelle legate agli interventi per il sisma 2012 e per la tenuta dell'assetto idrogeologico del territorio.

Sono inoltre confermati da parte dell'Amministrazione regionale, anche in ottica pluriennale, i seguenti obiettivi:

- Individuazione ed utilizzo di strumenti legittimi per l'incremento delle risorse per la contrattazione decentrata, ed in particolare quelli previsti dall'art. 16 del D.L. 98/2011 e dalla Legge regionale n. 26 del 2013;
- Riorganizzazione dell'Ente secondo processi orientati alle finalità individuate nel citato Verbale del 17/6/2013. In tale ambito viene confermato il necessario coinvolgimento delle rappresentanze sindacali sulle strategie e per quanto riguarda le ricadute sui rapporti di lavoro;
- Consolidamento delle risorse già orientate a politiche di sostegno del personale (polizza sanitaria);

Si sottolinea inoltre l'impatto che sulla presente negoziazione produce il mutato quadro procedurale rispetto ai tempi di stipulazione definitiva e di successiva applicazione del Contratto integrativo. Infatti con la introduzione del Collegio dei revisori dei conti si è modificato l'iter affinché il contratto acquisti efficacia ed è quindi necessario un lasso di

tempo valutabile in circa due mesi fra la firma della ipotesi di contratto e la sottoscrizione del contratto definitivo a cui consegue la possibilità di erogare gli emolumenti in busta paga.

Le parti si danno quindi atto di come i contenuti della presente premessa rappresenteranno linee di riferimento per la contrattazione 2014, che dovrà porsi in termini di sviluppo rispetto a quanto determinato nel presente atto negoziale.

Art. 1**FINALITA' RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE 2013**

FINALITA' RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE COMPETENZA 2013	
Risorse destinate a finalità aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	
FINALITA'	proposta stanziamento 2013
Progressione economica orizzontale	5.058.843,68
Indennità di posizione a P.O/A.L. comprensiva di indennità ex 8a qualifica funzionale	6.322.553,21
Indennità di risultato a P.O/A.L.	
Indennità ex 8a qualifica funzionale corrisposta a collaboratori di categoria D esclusi i titolari di P.O. e Alte Professionalità	42.889,07
Indennità di comparto	1.377.570,95
TOTALE	12.801.856,91
Integrazione delle risorse a carico del bilancio:	
ONERI A CARICO BILANCIO PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE E INDENNITA' COMPARTO	proposta stanziamento 2013
Progressione economica orizzontale Dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22.1.2004	251.371,92
Progressione economica orizzontale Dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 9.5.2006	92.450,00
Progressione economica orizzontale Dichiarazione congiunta n. 1 C.C.N.L. 31.7.2009	83.426,00
Indennità di comparto: Art. 33, comma 4, lettera a) CCNL 22.1.2004 e Relaz. Tecnico Finanziaria sull'Articolo 33	219.436,98
Indennità di comparto: Oneri a carico bilancio per nuove assunzioni	66.700,00
TOTALE ONERI A BILANCIO	713.384,90
Risorse stabili + oneri a bilancio	13.515.241,81
Risorse destinate a finalità aventi carattere di eventualità e variabilità	
FINALITA'	proposta stanziamento 2013
Produttività	7.470.000,00
Indennità di turno e maggiorazione orario notturno, festivo e notturno festivo	
Indennità di reperibilità	307.000,00
Maneggio valori	
Disagio	411.062,00
Specifiche responsabilità ai collaboratori di categoria D	994.966,31
Specifiche responsabilità ai collaboratori di categoria B e C	156.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.339.028,31
T O T A L E	22.854.270,12
Economie da straordinario 2012	254.802,43
trattenute maternità	- 32.165,40
omnicomprensività	9.199,98
recupero da dinieghi	8.107,40
TOTALE Risorse straordinarie disponibili	239.944,41
Totale risorse	23.094.214,53

L'importo indicato alla voce progressioni economiche orizzontali è stato incrementato di € 31.350,00 decurtati corrispondentemente dalla voce indennità di posizione e risultato a PO. Detto importo verrà reintegrato nel fondo PO, a partire dall'anno 2014, utilizzando le risorse che si verranno a creare sul fondo PEO fino a completo ripristino.

Si conferma la ripartizione tra quota individuale e collettiva della produttività nella misura del 50% e 50%, già prevista dal CCDI "Integrazione 2009 al CCDI 2006-2009 del 23/09/2009" firmato il 8/02/2010.

Art. 2

RESIDUI

Le "economie da straordinario" dell'anno 2012 rese disponibili per le finalità del presente contratto, al netto del rimborso delle trattenute per maternità e degli eventuali maggiori oneri di cui all'art. 4, saranno utilizzate, unitamente ai residui delle minori spese relative alle singole finalità riscontrate a consuntivo sul fondo 2013, ad integrazione della voce produttività garantendo, almeno l'importo medio pro-capite, di produttività dell'anno 2012, a parità di condizioni.

Non possono comunque essere destinati residui di finalità variabili a favore delle finalità stabili.

Art. 3

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. B - C

Si conferma quanto riportato all'art. 3 del CCDI 2012 con le seguenti precisazioni:

1. L'individuazione dei collaboratori che possiedono le caratteristiche per l'assegnazione d'ufficio è effettuata sulla base delle posizioni lavorative possedute al 30 settembre 2013;
2. Il numero totale di collaboratori incentivabili è pari a 505; sarà cura del competente servizio inviare alle Direzioni generali la quantificazione degli ulteriori collaboratori individuabili oltre a quelli individuati d'ufficio.

Art. 4

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. D

In considerazione delle particolari attività legate alle emergenze ambientali che si sono verificate nel corso del 2013 viene riconosciuto esclusivamente per tale anno un incremento del numero di aventi diritto per un massimo di 14 unità, confermando per il resto quanto previsto nella disciplina vigente.

Mantenendo inalterato l'importo procapite del 2012, l'eventuale aumento di costo derivante dall'incremento del numero dei beneficiari, viene coperto con le "economie da straordinario" indicate all'art. 2.

Art. 5

INDENNITA' DI DISAGIO PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO AIPO

Si dà atto che con l'anno 2013 si è concluso il processo di adeguamento dell'applicazione dell'istituto del disagio al personale regionale in distacco presso AIPO al quale si applica la stessa disciplina prevista per gli altri collaboratori regionali.

Art. 6

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2013

Il processo di selezione per le PEO 2013 coinvolgerà i collaboratori in ruolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in RER, in servizio nella posizione economica alla data del 01/01/2013 e che alla data del 31/12/2012 abbiano maturato nella stessa posizione economica i requisiti di anzianità richiesti per la partecipazione a ciascun passaggio, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso l'Amministrazione regionale o altra pubblica amministrazione e prevede l'utilizzo degli esiti della valutazione dirigenziale resa con riferimento all'anno 2012.

Sono esclusi dagli aventi diritto i collaboratori che alla data fissata come termine del procedimento risultano: cessati dal servizio o inquadrati in altra categoria o non più

assoggettati alla disciplina del CCNL del comparto Regioni AA.LL. o in aspettativa ex art.19 LR 43/01.

Il termine del procedimento per i percorsi con decorrenza 1.1.2013 è fissato al 30.09.2014.

Passaggi Peo 2013

La selezione per l'attribuzione dei passaggi, meramente giuridici, con decorrenza 01/01/2013, avverrà secondo i medesimi criteri e modalità disciplinati nel CCDI 2011, ovvero tramite graduatorie formulate in ordine di punteggi – elaborate con le modalità ed i criteri precisati nel contratto 2011 - assegnati:

1. alla valutazione dell'anzianità maturata nella posizione economica (al netto del requisito di partecipazione) e nella categoria di appartenenza resa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
2. agli esiti della valutazione effettuata dal dirigente per l'anno 2012.

Per le modalità di calcolo dei punteggi di cui ai punti 1 e 2 si applica quanto precisato nel CCDI 2011.

Ai collaboratori che hanno partecipato alle selezioni 2012 senza rientrare nel relativo contingente, in occasione della formulazione della graduatoria per il medesimo passaggio per l'anno 2013, sarà riconosciuto d'ufficio un punteggio aggiuntivo pari al 50% di quanto complessivamente assegnato come punteggio relativo alla valutazione in occasione della selezione per l'anno 2012. Nei casi di valutazione pari a zero per assenza dovuta alla fruizione di istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo, la valutazione dell'anno 2012 viene sostituita da quella dell'anno precedente o, in mancanza, da un punteggio pari alla media delle valutazioni ottenute dai collaboratori nella stessa categoria assegnati alla stessa direzione.

Le risorse disponibili alla data odierna, pari ad € 167.061,31 vengono destinate per l'effettuazione dei seguenti passaggi, giuridici, per l'anno 2013:

Cat. B	Numero collaboratori con requisito per PEO 2013 (decorrenza 01.01.2013)	CONTINGENTI
B1-B2		
B2-B3		
B3-B4	19	
B4-B5	9	1
B5-B6	21	
B6-B7	45	1
Totale	94	2

Cat. C	Numero collaboratori con requisito per PEO 2013 (decorrenza 01.01.20123)	CONTINGENTI
C1 - C2	152	15
C2 - C3	172	3
C3 - C4	87	5
C4 - C5	28	7
Totale	439	30

Cat. D	Numero collaboratori con requisito per PEO 2013 (decorrenza 01.01.2013)	CONTINGENTI
D1-D2	175	21
D2-D3	80	7
D3-D4	173	44
D4- D5	188	18
D5- D6	153	18
Totale	769	108

Totale aventi diritto a partecipare n. 1302 con decorrenza 01/01/2013.

I passaggi giuridici saranno riconosciuti d'ufficio a seguito della formulazione delle graduatorie nei limiti dei contingenti sopra individuati.

Per tutto quanto qui non previsto trova applicazione la disciplina contenuta nel CCDI 2011.

Art. 7

COMPENSAZIONE TRA RETRIBUZIONE VARIABILE E INCENTIVO PER L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE DI CUI AL D.LGS. N. 163/2006 EROGATO PER LA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI TERREMOTATI.

Premesso che le attività oggetto di incentivazione nell'ambito della disciplina così detta "Merloni" per la ricostruzione post-terremoto sono state svolte dai collaboratori regionali coinvolti in orario di lavoro, si conviene di operare una compensazione fra l'incentivo erogato nel corso del 2013 a tale titolo e la retribuzione incentivante prevista dalle finalità del presente contratto applicando i seguenti criteri. Si opererà in modo analogo anche per gli anni successivi con riferimento all'erogato di ogni anno.

La compensazione si effettua riguardo a:

- retribuzione di risultato per le PO
- somma di produttività + specifiche responsabilità cat. D per il comparto

L'importo della compensazione viene calcolato come segue:

- a. per importi Merloni compresi fra 0 e 500 € viene detratta una somma pari al 10% dell'importo Merloni;
- b. per importi Merloni compresi fra 501 € e 2.500 € viene detratta una somma pari a 50 € + il 50% della differenza fra l'importo Merloni e 500 € (con una correzione che tiene conto dei diversi importi di risultato) come da tabella allegato A).
- c. per importi Merloni da 2.501 € viene detratta una somma pari alla detrazione calcolata al punto b) per un importo di 2.500 € + la differenza fra l'importo Merloni e 2.500 €

- d. la detrazione calcolata ai punti precedenti non può superare, per i collaboratori titolari di PO, la retribuzione di risultato e per gli altri collaboratori il 60% della retribuzione incentivante ricevuta dal/dalla collaboratore/collaboratrice nell'anno di riferimento.

La detrazione descritta dal presente articolo e le relative modalità di calcolo si applicano anche ai collaboratori acquisiti attraverso forme di lavoro flessibile di cui all'art. 5 dell'ordinanza commissariale 31/2012 così come sostituito dall'ordinanza commissariale 142//2013. La minore spesa generata dalla detrazione costituisce risparmio.

Art. 8

CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Al fine di migliorare lo svolgimento delle procedure di conciliazione in sede sindacale previste dall'art. 5.3 "Procedura di conciliazione in sede sindacale" del "CCDI 2006-2009 per il personale *non* dirigente della Regione Emilia-Romagna" firmato il 23 settembre 2008, la procedura vigente viene modificata come segue.

9) Ambito di applicazione

Possono essere oggetto della procedura di conciliazione in sede sindacale descritta nel presente accordo le controversie di lavoro individuali o plurime, insorte tra la Regione Emilia-Romagna e i propri collaboratori di categoria non dirigenziale, nell'ambito dei processi di valutazione dei risultati dei contributi individuali e delle competenze dei collaboratori stessi come disciplinate nelle norme pattizie vigenti nell'ordinamento regionale e nei relativi atti applicativi.

2) Attivazione della procedura

- a. Il/la collaboratore/collaboratrice, legittimato ad agire in giudizio, attiva la procedura di conciliazione in sede sindacale mediante richiesta scritta che può essere presentata anche direttamente da una organizzazione sindacale, su mandato scritto del collaboratore/collaboratrice stesso.

b. La richiesta di avvio può essere presentata anche congiuntamente da più collaboratori/collaboratrici direttamente da una organizzazione sindacale, su mandato scritto dei collaboratori/collaboratrici da allegare alla richiesta. In caso di richiesta plurima, le procedure vengono comunque trattate separatamente.

La richiesta, da redigersi secondo il modello messo a disposizione dall'Amministrazione regionale, va presentata entro trenta giorni perentori dalla data di comunicazione della scheda di valutazione, in una delle seguenti forme:

- consegna diretta, in forma cartacea, al protocollo della Direzione generale centrale "Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica",
- per via informatica all'indirizzo di posta elettronica conciliazioni@regione.emilia-romagna.it.
- tramite posta, con raccomandata con avviso di ricevimento; in tal caso fa fede la data di consegna all'ufficio postale, come da timbro apposto dallo stesso.

La richiesta deve contenere:

- le generalità del/i ricorrente/i;
- una esposizione circostanziata delle ragioni di fatto e di diritto addotte a sostegno della richiesta;
- la designazione del rappresentante sindacale che è chiamato ad assisterlo/i durante il tentativo di conciliazione; il/i collaboratore/collaboratori la/le collaboratrice/collaboratrici può/possono designare, oltre al rappresentante sindacale, ove ritenuto opportuno in ragione della natura della controversia, anche un procuratore o un legale di fiducia, con funzioni di assistenza giuridica nell'ambito della procedura;
- l'indirizzo di posta elettronica a cui devono essere inviate le comunicazioni inerenti la procedura.

In caso di richiesta presentata direttamente da una organizzazione sindacale, in allegato o in calce alla medesima deve essere presente il mandato sottoscritto del/i collaboratore/i della/delle collaboratrice/i interessato/a .

3) Il Mediatore

Il tentativo di conciliazione è esperito da un Mediatore, indipendente rispetto ad entrambe le parti, iscritto all'Organismo di conciliazione di cui all'art. 4.

Il Direttore generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica", ricevuta la richiesta di attivazione della procedura, entro quindici giorni nomina con proprio atto il Mediatore designato dall'Organismo di conciliazione, dopo averne verificato la disponibilità.

Il Mediatore designato non deve avere avuto rapporti di servizio a qualunque titolo, incarichi professionali, incarichi politici o di collaborazione retribuita, nei cinque anni antecedenti alla data dell'atto di nomina, con la Regione Emilia-Romagna o con una confederazione o organizzazione sindacale rappresentativa del comparto Regioni e Autonomie locali.

Il Mediatore ha inoltre l'obbligo di astenersi dal presiedere procedure di conciliazione allorché, nei confronti del collaboratore/collaboratrice che l'ha promossa o del rappresentante sindacale designato o del dirigente che rappresenta l'Amministrazione o del dirigente valutatore, si trovi in una delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 51 del Codice di Procedura Civile. Nel caso che la situazione di incompatibilità del Mediatore riguardi il dirigente che rappresenta la Regione, si provvede alla sostituzione di quest'ultimo. Nel caso che la situazione di incompatibilità del Mediatore riguardi il rappresentante sindacale, si provvede alla sostituzione di quest'ultimo. Negli altri due casi, il Mediatore astenutosi verrà sostituito da un altro, secondo le modalità di cui al comma 2.

Al verificarsi di una delle medesime situazioni di incompatibilità, è inoltre facoltà di ognuno dei dirigenti sopra citati ricusare il Mediatore, con atto adeguatamente motivato. Un secondo rifiuto da parte del collaboratore/collaboratrice che ha promosso il tentativo di conciliazione comporta la rinuncia alla procedura di conciliazione. In caso di ricusazione del Mediatore, si procede come nel caso di astensione di quest'ultimo.

La Direzione generale centrale "*Organizzazione, personale, sistemi informativi e telematica*" svolge, tramite propri funzionari incaricati, i compiti di Segreteria del Mediatore.

L'Amministrazione regionale, davanti al Mediatore, è rappresentata da uno dei dirigenti che hanno il potere di transigere e conciliare le liti in materia di lavoro, designati dalla Giunta regionale.

4) Procedimento di scelta dell'Organismo di conciliazione

La direzione generale competente in materia di personale della Giunta regionale e l'Assemblea Legislativa, previo espletamento di procedura ad evidenza pubblica, acquisiscono il servizio di mediazione, individuando un Organismo di conciliazione, tra quelli iscritti nel Registro del Ministero della Giustizia.

Le spese del servizio sono ripartite tra Giunta regionale e Assemblea legislativa, a seconda dell'appartenenza all'uno o all'altro organico del collaboratore/collaboratrice che presenta richiesta di conciliazione.

5) Tentativo di conciliazione

Il funzionario incaricato dei compiti di segreteria provvede a fissare, entro quindici giorni dall'adozione dell'atto di nomina del Mediatore, la prima seduta, convocando, su indicazioni dello stesso Mediatore, le parti.

Il Mediatore deve acquisire la testimonianza del soggetto valutatore che ha effettuato la valutazione oggetto di contestazione. Il segretario convoca pertanto quest'ultimo soggetto davanti al Mediatore per la seduta di avvio del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, secondo quanto deciso dal Mediatore, anche tramite più riunioni o incontri separati, e deve concludersi entro trenta giorni dalla data della prima seduta. Il Mediatore si adopera affinché le parti raggiungano un accordo amichevole di definizione della controversia ed è privo, in ogni caso, del potere di rendere giudizi o decisioni vincolanti per le parti medesime.

Qualora, anche prima della scadenza del termine di cui al comma 3, il Mediatore constati che è impossibile arrivare a una conciliazione, redige un processo verbale in cui si dà atto dell'esito negativo del tentativo.

Se la procedura ha esito positivo, viene redatto un processo verbale che certifica l'accordo intervenuto tra le parti.

I verbali di cui ai commi 4 e 5 devono essere sottoscritti sia dal Mediatore sia dalle parti. Il segretario deve autenticare le firme apposte in calce al verbale.

6) Garanzia per il/la collaboratore/collaboratrice

Il/La collaboratore/collaboratrice può adire l'autorità giudiziaria, anche prima dell'esaurirsi della conciliazione in sede sindacale, oltre che in caso di esito negativo di quest'ultima; l'azione giudiziaria estingue la procedura di conciliazione.

Inoltre con la presentazione della richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione alla Direzione Territoriale del Lavoro in sede amministrativa si estingue la procedura di conciliazione in sede sindacale.

7) Adempimenti successivi alla conciliazione

Nel caso di esito positivo della procedura di conciliazione, le parti sono tenute a dare esecuzione, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, all'accordo di conciliazione, che ha valore di composizione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

La Segreteria del Mediatore, ai fini di cui al comma 1, provvede a trasmettere il verbale di conciliazione ai dirigenti competenti per l'attuazione.

8) Personale dell'Assemblea legislativa

Le competenze della Direzione generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi informativi e Telematica" sono attribuite al Direttore generale dell'Assemblea legislativa per le controversie insorte nell'ambito dell'organico assembleare.

9) Decorrenza ed efficacia dell'accordo

Il presente articolo ha efficacia a partire dal processo di valutazione dei risultati dei contributi individuali e delle competenze riferito all'anno 2013.

Art. 9

RELAZIONI SINDACALI

La delegazione trattante, costituita secondo la Delibera di Giunta n. 1028/2010, può essere integrata con dirigenti o funzionari competenti su materie specifiche quando queste sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Compenso Merloni				Valore della detrazione su compenso Merloni
da	€ 0	a	€ 500	10%
da	€ 501	a	€ 2.500	50 + 50%*(importo Merloni - € 500)* correzione Correzione=(risultato/4000)
da	€ 2.501			Quanto corrispondente a 2500 + (importo Merloni – 2500)
				Massimo = risultato per PO, 60% del risultato per gli altri

DICHIARAZIONI CONGIUNTE AL CCDI 2013

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti condividono la necessità di revisione dei criteri per la corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità (cat. B, C e D) e disagio alla luce dell'evoluzione delle attività e delle esigenze organizzative per un più efficace impiego delle risorse disponibili avuto a riferimento il complessivo sistema delle indennità previste nei contratti. In tale ambito si colloca anche un approfondimento sui possibili margini di valorizzazione del personale titolare di posizioni organizzative. A tal fine si impegnano a convocare un apposito tavolo tecnico fra i firmatari del presente contratto che consenta la revisione degli istituti entro il 30 giugno 2014.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano a consolidare le risorse orientate al sostegno del personale attraverso:

- il graduale utilizzo delle risorse economiche già destinate dall'anno 2013 al fondo di solidarietà nell'ambito della stipulazione delle polizze sanitarie o per la copertura di strumenti della medesima natura ed utilità per i dipendenti (quali ad esempio:).
- La prosecuzione del percorso di attuazione ed implementazione del piano triennale dei risparmi di cui all'art. 16 del DL 98 del 2011, attraverso la riattivazione del tavolo tecnico di confronto Entro il 31-03-2014 e conferma dell'impegno all'attuazione di quanto dichiarato dall'Assessore Bortolazzi nell'incontro del 26/09/2012.
- la Prosecuzione delle procedure per il riconoscimento della integrazione regionale ai richiedenti fino ad esaurimento delle richieste compatibilmente con le disponibilità economiche

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti si impegnano ad attivare rapidamente specifici tavoli di confronto nell'ambito dei quali approfondire problematiche emerse con riferimento a tematiche di interesse dei dipendenti quali ad esempio: la localizzazione dei parcheggi, la gestione delle ore eccedenti a favore di particolari categorie di personale regionale, la gestione delle emergenze (con particolare riferimento all'Agenzia di Protezione Civile e all'ex Arni) e l'utilizzo dei benefit a favore dei dipendenti.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti condividono l'esigenza di valutare congiuntamente, in tavoli di confronto rapidamente operativi, i percorsi di riorganizzazione nell'ottica della piena valorizzazione del personale interno con una chiara individuazione dei livelli di responsabilità. Si fa particolare riferimento a tutti i processi di riallocazione, riaccentramento e rideterminazione di funzioni fra le DG centrali e quelle di linea, finalizzati a perseguire obiettivi di omogeneizzazione, uniformità ed equilibrio dei percorsi decisionali e di gestione delle risorse umane.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti si impegnano entro fine estate a concludere il tavolo di confronto sui codici di assenza.

**DICHIARAZIONE A VERBALE UIL RELATIVA ALLA IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2013-ART. 8**

La UIL, firmataria del contratto, evidenzia riserve sull'art. 8 dell'accordo relativo alla procedura di conciliazione sindacale. Le motivazioni sono le seguenti:

Il processo di conciliazione è utilizzato soprattutto per opporsi alla valutazione. La UIL non condivide radicalmente l'attuale processo di valutazione, in quanto frutto di una impostazione totalmente verticale e gerarchizzata che non garantisce valutazioni eque ed oggettive, diventando uno strumento di continua pressione nei confronti dei dipendenti.

L'attuale proposta di individuazione del mediatore appare solo marginalmente più avanzata di quella precedentemente in vigore. In realtà, la figura del mediatore rimane una figura sbilanciata a favore dell'Amministrazione che lo sceglie, sia pure con una procedura pubblica. Non si determina, ad esempio, alcuna incompatibilità tra l'essere mediatore nei processi di conciliazione e far parte, a vario titolo, di società che possono avere incarichi da parte dell'amministrazione. (punto 8.3)

**DICHIARAZIONE A VERBALE UIL RELATIVA ALLA IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE 2013-ART. 7**

La UIL evidenzia di non essere contraria all'applicazione del D.lgs n. 163/2006, né che si debba penalizzare i collaboratori regionali legittimamente interessati. Si deve cercare di distinguere tra il ruolo tecnico, previsto dalla "Merloni", e una estensione discrezionale dei benefici di tale legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Amministrazione intende effettuare un monitoraggio sull'applicazione dell'art. 7 "COMPENSAZIONE TRA RETRIBUZIONE VARIABILE E INCENTIVO PER L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE DI CUI AL D.LGS. N. 163/2006 EROGATO PER LA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI TERREMOTATI" in considerazione dell'impatto di tale disposizione sulle attività della Struttura Commissariale per la ricostruzione.