

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON
DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

2015

Bologna, 27 Luglio 2015

Vista la Delibera di Giunta n. 990 del 20 Luglio 2015 con cui si autorizza la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di CCDI 2015 del 27 Maggio 2015, le parti il giorno 27 Luglio 2015 hanno sottoscritto il Contrattato decentrato integrativo 2015 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	

Per la RSU

FIRMATO	

Bologna, 27 Luglio 2015

PREMESSA.....	5
ART. 1 FINALITÀ RISORSE DECENTRATE 2015 E DESTINAZIONE RESIDUI	5
ART.2 RESIDUI E ULTERIORI DISPONIBILITA' PER L'ANNO 2015.....	6
ART. 3 RESIDUI ANNI PRECEDENTI	7
ART. 4 INCREMENTO RISORSE VARIABILI DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO 2015: COMPENSI PER PERSONALE EXPO 2015.....	7
ART. 5. SPECIFICHE RELATIVE A TALUNE VOCI DI RETRIBUZIONE ACCESSORIA.....	8
5.1) Produttività collettiva e individuale. Acconto in corso d'anno e saldo. Revisione dei coefficienti per posizione economica	8
5.2) Compenso per l'esercizio di attività particolarmente disagiate - tempi di individuazione dei beneficiari e di erogazione del compenso.....	9
5.3) Compenso per Specifiche Responsabilità di Cat. B e C.....	9
5.4) Compenso per Specifiche Responsabilità di Cat. D.....	9
5.5) Franchigia di assenza per la corresponsione delle indennità	10
5.6) Modalità di calcolo per periodi inferiori a un mese.....	10
ART. 6 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2015.....	10
Art. 7 CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE: MODIFICA DELLA PROCEDURA.....	11
7.1) Ambito di applicazione	11
7.2) Attivazione della procedura	11
7.3) Il Mediatore	12
7.4) Procedimento di scelta dell'Organismo di conciliazione	13
7.5) Tentativo di conciliazione.....	13
7.6) Garanzia per il/la collaboratore/collaboratrice	14
7.7) Adempimenti successivi alla conciliazione	14
7.8) Decorrenza ed efficacia dell'accordo.....	14
Art. 8 Impegni per il 2016	14
8.1 Criteri per individuazione e conferimento degli incarichi di P.O.....	14
8.2 Revisione delle tipologie per l'indennità di disagio e altre indennità	15
8.3 Telelavoro	15
8.4 Regolamenti per gli incentivi per l'attività di progettazione e per l'attività di difesa in giudizio	15
Allegato A PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	16
A.1) Requisito di partecipazione.....	16
A.2) Attribuzione dei punteggi.....	16
A.3) Formulazione graduatorie.....	18

Dichiarazione dell'Amministrazione	20
Dichiarazione congiunta n. 1	21
Dichiarazione congiunta n. 2.....	22

PREMESSA

La negoziazione per l'anno 2015 si colloca ancora in un contesto generale di forte difficoltà, che vede politiche di finanza pubblica restrittive, in particolare per il pubblico impiego per il quale, nonostante lo sblocco del DL 78/2010 per alcuni istituti, prosegue il mancato rinnovo del CCNL.

In questo contesto diventa importante utilizzare ogni spazio consentito dalla normativa, all'interno dei vincoli finanziari, impostando per tempo la pianificazione degli istituti incentivanti e la definizione delle applicazioni contrattuali. A questo fine è necessario che anche la contrattazione 2016 sia avviata, e possibilmente conclusa, entro il 2015, anche per evitare ripercussioni negative conseguenti alle nuove disposizioni in materia di Bilancio.

Questi vincoli temporali definiscono i confini anche per la presente contrattazione integrativa.

ART. 1

FINALITÀ RISORSE DECENTRATE 2015 E DESTINAZIONE RESIDUI

FINALITÀ	stanziamento 2015
Progressione economica orizzontale	5.421.811,61
Indennità di posizione a P.O/A.L. comprensiva di indennità ex 8a qualifica funzionale	6.620.446,30
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	45.652,35
Indennità di comparto	1.357.596,62
TOTALE	13.445.506,88
Integrazione delle risorse a carico del bilancio:	
ONERI A CARICO BILANCIO PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE E INDENNITÀ COMPARTO	stanziamento 2015
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	14.158.891,78
Risorse destinate a finalità aventi carattere di eventualità e variabilità	
FINALITA'	stanziamento 2015
Produttività	7.385.693,32
Indennità di turno e maggiorazione orario notturno, festivo e notturno festivo	312.000,00
Indennità di reperibilità	
Maneggio valori	
Disagio	415.000,00
Specifiche responsabilità ai collaboratori di cat D	1.035.500,00
Specifiche responsabilità ai collaboratori di categoria B e C	156.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.304.193,32
T O T A L E	23.463.085,10

ART.2

RESIDUI E ULTERIORI DISPONIBILITA' PER L'ANNO 2015

Le economie riscontrate a consuntivo sul fondo 2015 derivanti dai risparmi sul fondo PEO, PO, dai dinieghi e omnicomprensività e da tutti i residui determinatisi nelle voci variabili del fondo saranno integralmente destinate alla produttività, secondo gli stessi parametri e la stessa tempistica utilizzati per l'erogazione ordinaria.

Per la medesima finalità saranno inoltre utilizzati i residui derivanti dalla minore spesa per lavoro straordinario del 2014.

Per il finanziamento delle PEO 2015 saranno utilizzati anche i risparmi derivanti, in corso d'anno, dalle cessazioni che avverranno nel 2015, per un importo stimato di Euro 57.782,86. Ove la disponibilità dello stanziamento PEO previsto all'art.1 non dovesse essere sufficiente, si farà fronte spostando, a consuntivo, le necessarie risorse dalla voce P.O.

Le risorse realizzate in esito alle azioni di razionalizzazione della spesa attivate nell'anno 2014 ed erogabili al personale, una volta accertate e rese disponibili, saranno distribuite nel rispetto dei requisiti di numerosità e selettività previsti dalla disciplina vigente, richiamata nella Delibera di Giunta 336/2013, secondo gli importi pro-capite che saranno definiti a seguito della quantificazione stessa.

ART. 3

RESIDUI ANNI PRECEDENTI

In seguito alla cessazione del blocco degli effetti economici delle progressioni economiche orizzontali l'Amministrazione ha provveduto a riconoscere ai collaboratori interessati il valore economico della posizione raggiunta in ragione delle procedure giuridiche effettuate negli anni 2011-2012-2013.

In tale occasione si è verificata, per il periodo 2011-2014, la spesa effettiva per le progressioni (ivi inclusa la quota non erogata per il blocco). In esito a tale verifica è stata rilevata una differenza tra il fondo stanziato e la spesa effettiva pari a Euro **546.705,87**. Tale importo è portato in aumento, una tantum, alle risorse variabili del Fondo per l'anno 2015.

Queste risorse aggiuntive saranno erogate contestualmente all'acconto di produttività 2015 (vedi art. 5), secondo le modalità utilizzate per la produttività e in parti uguali tra tutti i dipendenti.

ART. 4

INCREMENTO RISORSE VARIABILI DEL FONDO SALARIO

ACCESSORIO 2015: COMPENSI PER PERSONALE EXPO 2015

Le risorse decentrate variabili vengono incrementate ai sensi dell'art. 15 c. 5 CCNL 01.04.1999 come integrato dall'art. 4 CCNL 05.10.2001, per compensare i collaboratori che presidieranno lo spazio acquisito dalla Regione Emilia-Romagna presso il Padiglione Italia alla Esposizione universale Milano 2015.

Gli obiettivi del progetto di partecipazione all'evento sono stati definiti con Delibera 499/2012, mentre con Delibera 352/2015 "Partecipazione della Regione Emilia-Romagna ad EXPO 2015. Disposizioni in merito al personale e ai beni strumentali regionali impegnati per l'evento" sono state definite le modalità per assegnare personale regionale al presidio degli spazi acquisiti dalla Regione nel periodo dal 1 giugno al 31 ottobre 2015.

Il valore dell'incremento del fondo è pari a Euro 41.250, definito per il solo anno 2015 e calcolato secondo i criteri di seguito riportati:

Cat/Incarico	N. persone	Periodo di permanenza in mesi	Compenso aggiuntivo mensile €	Totale €
C/D	10	5	500	25000
AP (*)	2	5	1625	16250
Totale	12			41250

(*): il valore unitario mensile è 1.300, inclusivo di quota di tredicesima, + 25% risultato

La produttività e il compenso di risultato derivanti dalla attività in EXPO 2015 verranno erogati sulla base della valutazione effettuata dal Dirigente Responsabile del coordinamento delle attività per la partecipazione a Expo 2015. I compensi saranno erogati contestualmente alla produttività e, per il risultato delle A.P., al risultato delle P.O.

ART. 5. SPECIFICHE RELATIVE A TALUNE VOCI DI RETRIBUZIONE ACCESSORIA

5.1) Produttività collettiva e individuale. Acconto in corso d'anno e saldo. Revisione dei coefficienti per posizione economica

Si conferma la ripartizione al 50% tra quota collettiva e quota individuale. Le schede di valutazione non comprendono più la voce "Lavoro di squadra".

Una quota pari al 30% della quota collettiva sarà erogata in corso d'anno, a seguito della conclusione del primo monitoraggio sui programmi di attività, indicativamente nel mese di settembre.

Il saldo sarà pagato a conclusione del processo di valutazione, dopo la consuntivazione dei programmi di attività, indicativamente nel mese di aprile.

I coefficienti per categoria e posizione economica previsti dal Contratto ponte 2006 erano i seguenti:

categoria e posizione economica	Coefficiente
B1, B2	144
B3, B4, B5, B6, B7	152
C1, C2, C3, C4, C5	160
D1, D2	168
D3, D4, D5, D6	176

Tabella 1

Questi coefficienti sono così sostituiti: viene utilizzata la colonna "Coefficiente semplificato".

categoria e posizione economica	coefficiente	Coefficiente semplificato
B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7(*)	152	100
B7 (°), C1, C2, C3, C4, C5 (*)	160	105
C5 (°), D1, D2	168	111
D3, D4, D5, D6 (*)	176	116
D6 (°)	182	120
(*) fino a cinque anni di anzianità a tempo indeterminato nella posizione economica nella P.A (al 1/1/ dell'anno di riferimento)		
(°) oltre cinque anni di anzianità a tempo indeterminato nella posizione economica nella P.A (al 1/1/ dell'anno di riferimento)		

Tabella 2

5.2) Compenso per l'esercizio di attività particolarmente disagiate - tempi di individuazione dei beneficiari e di erogazione del compenso

L'indennità di disagio per tutte le tipologie previste nei precedenti accordi verrà corrisposta in unica soluzione, indicativamente nel mese di febbraio.

L'individuazione dei beneficiari, per le tipologie legate all'attività continuativa, dovrà avvenire in concomitanza con l'approvazione della prima versione del Programma di attività. Per l'anno 2015 i beneficiari saranno individuati e comunicati al Servizio Organizzazione entro il 30 giugno. Il Servizio verificherà a fine anno la coerenza delle segnalazioni con l'attività effettivamente svolta.

Le voci di disagio

- 2a) Personale assegnato presso i Servizi Provinciali Difesa del Suolo, Risorse Idriche e Risorse Forestali con compiti di pronto intervento in caso di emergenza per calamità, ai sensi dell'art. 70 del Regolamento n. 350 del 1895 (a giornata);
- 2b) Sorveglianti Idraulici che svolgono attività di vigilanza ed interventi di emergenza per calamità in caso di piena o di pronto intervento idraulico (forfettaria);
- 5a) Personale addetto al Centro Operativo di Protezione Civile (forfettaria)
- 2c) Personale impiegato dal Servizio Protezione Civile con compiti di intervento in caso di emergenza per calamità (a giornata);

Sono sostituite da:

2X Personale assegnato alle strutture che operano in campo ambientale, di difesa del suolo e di protezione civile con compiti continuativi di sorveglianza, monitoraggio e gestione del sistema informativo di protezione civile, interventi in emergenza per calamità o in altre situazioni che richiedono presenza diffusa e continuativa sul territorio (forfettaria) (ex 2b e 5a)

2Y Personale, di norma assegnato alle strutture che operano in campo ambientale, di difesa del suolo o di protezione, che ha svolto, nel corso di calamità, interventi di emergenza (a giornata)(ex 2a e 2c)

Restano confermate tutte le altre tipologie previsti nei precedenti accordi.

5.3) Compenso per Specifiche Responsabilità di Cat. B e C

L'importo complessivo destinato alle Specifiche responsabilità di categoria B e C corrisponde a 520 indennità, per un importo totale di Euro 156.000. I destinatari sono individuati e comunicati al Servizio Organizzazione entro il 30 giugno.

L'individuazione d'ufficio sarà effettuata sulla base delle posizioni lavorative vigenti al 30 maggio.

5.4) Compenso per Specifiche Responsabilità di Cat. D

Il numero massimo di Specifiche responsabilità di Categoria D assegnabile è pari a 560. L'importo massimo annuo dell'indennità è pari a (1.900 €). I destinatari sono individuati nei programmi annuali di attività, entro il 30 giugno.

La corresponsione dell'indennità è commisurata alla durata della responsabilità, comunque non inferiore a 8 mesi.

5.5) Franchigia di assenza per la corresponsione delle indennità

La franchigia di assenza per:

- Produttività
- Disagio
- Specifiche responsabilità B e C

è pari a 20 giorni annuali, ridotti in base all'eventuale minor periodo di servizio.

5.6) Modalità di calcolo per periodi inferiori a un mese

Per le voci di retribuzione accessoria non legate a singole giornate i calcoli sono effettuati considerando i giorni di calendario e mesi convenzionali di 30 giorni.

ART. 6

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2015

Il processo di selezione per le PEO 2015 coinvolgerà i collaboratori in ruolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in RER, in servizio nella posizione economica alla data del 01/01/2015 e che alla data del 31/12/2014 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 e prevede l'utilizzo degli esiti della valutazione dirigenziale resa con riferimento all'anno 2014.

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 – Autonomie Locali o in aspettativa ex art.19 LR 43/01.

Il termine del procedimento per i percorsi con decorrenza 1.1.2015 è fissato al 30.11.2015.

I passaggi saranno riconosciuti d'ufficio a seguito della formulazione delle graduatorie nei limiti dei seguenti contingenti:

Cat. B	CONTINGENTI
B1-B2	0
B2-B3	0
B3-B4	25
B4-B5	9
B5-B6	19
B6-B7	40
Totale B	93
Cat. C	CONTINGENTI
C1 - C2	94
C2 - C3	155
C3 - C4	59
C4 - C5	45

Totale C	353
Cat. D	CONTINGENTI
D1-D2	43
D2-D3	50
D3-D4	40
D4- D5	51
D5- D6	37
Totale D	221
TOTALE	667

La selezione per l'attribuzione dei passaggi con decorrenza 01/01/2015, avverrà secondo criteri e modalità definiti in continuità con quanto applicato nei passaggi 2011-2013, ovvero tramite graduatorie formulate in ordine di punteggi assegnati:

1. alla valutazione dell'anzianità maturata a tempo indeterminato nella posizione economica (al netto del requisito di partecipazione)
2. agli esiti della valutazione effettuata dal dirigente per l'anno 2014.

Per le modalità di partecipazione e di calcolo dei punteggi di cui ai punti 1 e 2 si applica quanto previsto nell'**Allegato A**, parte integrante del presente contratto.

Art. 7

CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE: MODIFICA DELLA PROCEDURA

Al fine di migliorare lo svolgimento delle procedure di conciliazione in sede sindacale previste dall'art. 8 "Conciliazione in sede sindacale" del "CCDI sottoscritto il 14 luglio 2014 per il personale non dirigente della Regione Emilia-Romagna" la procedura vigente viene modificata come segue.

7.1) 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.

7.2) 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 dalla data di comunicazione della scheda di valutazione, esclusivamente per via informatica all'indirizzo di posta elettronica conciliazioni@regione.emiliaromagna.it.

I funzionari addetti rilasceranno apposita ricevuta, sempre in via informatica.

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 che deve sempre essere designato, anche un procuratore o un legale di fiducia, con funzioni di assistenza giuridica nell'ambito della procedura, ove ritenuto opportuno in ragione della natura e complessità della controversia;
- 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 .

7.3) 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", nomina con proprio atto il Mediatore o i Mediatori designato/i dall'Organismo di conciliazione, appena quest'ultimo riceve l'incarico.

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*" individua il funzionario con i compiti di Segreteria del Mediatore; per le controversie insorte nell'ambito dell'organico assembleare il funzionario con compiti di segreteria è individuato in accordo con la direzione generale all'"*Assemblea legislativa*".

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.

7.4) Procedimento di scelta dell'Organismo di conciliazione

La direzione generale competente in materia di personale della Giunta regionale acquisisce il servizio di mediazione, individuando un Organismo di conciliazione, tra quelli iscritti nel Registro del Ministero della Giustizia, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e buona amministrazione, secondo le disposizioni del Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 163 del 2006 e ss.mm.).

7.5) 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.

7.6) 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.

7.7) 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.

7.8) Decorrenza ed efficacia dell'accordo

Il presente articolo ha efficacia a partire dall'anno in corso.

Art. 8

Impegni per il 2016

8.1 Criteri per individuazione e conferimento degli incarichi di P.O.

Entro il 30/09/2015 verrà presentata dall'Amministrazione un'analisi sull'applicazione dei criteri vigenti per il conferimento degli incarichi di P.O., in esito alla quale verranno congiuntamente valutate necessità di modifica e integrazione, con l'obiettivo di assicurare trasparenza, semplificazione e pari opportunità

8.2 Revisione delle tipologie per l'indennità di disagio e altre indennità

Nel corso del 2015 si provvederà a rivedere il sistema delle indennità di disagio e delle altre indennità legate alle attività svolte, da applicarsi dal 2016, con i seguenti obiettivi:

- attivare una procedura permanente di verifica, in riferimento alle attività lavorative svolte, delle condizioni che danno diritto di particolare disagio
- semplificare il sistema e ridurre gli oneri amministrativi di gestione
- assicurare la trasparenza dell'individuazione dei collaboratori

8.3 Telelavoro

Entro il 30/06/2015 verrà presentata dall'Amministrazione un'analisi sull'applicazione dell'istituto, in esito alla quale verranno congiuntamente valutate eventuali necessità di modifica, con l'obiettivo di verificare l'adeguatezza dell'attuale contingente, gli attuali criteri di esclusione dal contingente medesimo e le tipologie di attività che non permettono l'attivazione dell'istituto. Particolare approfondimento riguarderà il telelavoro legato a situazioni di disagio personale o familiari.

8.4 Regolamenti per gli incentivi per l'attività di progettazione e per l'attività di difesa in giudizio

Entro il 31/07/2015 verranno presentate dall'Amministrazione i Regolamenti, che saranno esaminati nelle forme previste dalle vigenti relazioni sindacali.

Allegato A

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

A.1) Requisito di partecipazione

Si confermano i requisiti minimi di partecipazione previsti nel CCDI 2011:

B.1->B.2	2 anni
B.2->B.3	2 anni
B.3->B.4	2 anni
B.4->B.5	2 anni
B.5->B.6	2 anni
B.6->B.7	3 anni
C.1->C.2	2 anni
C.2->C.3	2 anni
C.3->C.4	2 anni
C.4->C.5	3 anni
D.1->D.2	2 anni
D.2->D.3	4 anni
D.3->D.4	3 anni
D.4->D.5	4 anni
D.5->D.6	4 anni

Il requisito deve essere maturato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del **31.12.2014**. L'anzianità, resa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, necessaria per l'ammissione è calcolata a partire dalla data di classificazione nella posizione economica di appartenenza. Ai fini della maturazione del requisito viene valutato il servizio svolto alle dipendenze della Regione o, nel caso di passaggio da altra Pubblica Amministrazione per trasferimento, nell'Amministrazione di provenienza

A.2) Attribuzione dei punteggi

1. Valutazione dell'anzianità

L'anzianità di servizio, resa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, maturata nella posizione economica di appartenenza (al netto di quanto richiesto come requisito di partecipazione), è valutabile sino al giorno antecedente la data di decorrenza del passaggio (**31.12.2014**), secondo il seguente criterio di attribuzione di punteggio:

anzianità maturata nella posizione economica: - **punti 1** - per ogni giorno lavorativo effettivamente prestato al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione,

esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio, fino a un massimo periodo valutabile pari al doppio del requisito di partecipazione.

Viene valutato il servizio svolto alle dipendenze della Regione o, nel caso di passaggio da altra Pubblica Amministrazione per trasferimento, nell'Amministrazione di provenienza.

Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio dell'anzianità, complessivamente considerato, è ponderato nel modo seguente: per ciascun passaggio il punteggio che risulterà più elevato è uguagliato al massimo dei punti conseguibili nella rispettiva categoria e precisamente

Cat. B punti **70**

Cat. C punti **50**

Cat. D punti **40**

Gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale

2. Valutazione del dirigente

Il Servizio Organizzazione e Sviluppo provvederà a richiedere la valutazione dirigenziale per quei dipendenti regionali, in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alle selezioni 2015, che non sono stati assoggettati al processo di valutazione per l'anno 2014. Per tutti gli altri collaboratori interessati, vengono utilizzati gli esiti della valutazione dirigenziale per l'anno 2014.

In particolare, per i collaboratori che nel periodo 1/1/2014-31/12/2014 hanno avuto un incarico di Posizione Organizzativa o di posizione dirigenziale, la valutazione sarà considerata secondo la seguente corrispondenza:

A = **100**

B = **90**

C = **70**

Al fine di assicurare maggiore uniformità nell'ambito del processo di valutazione adottato presso le diverse Direzioni generali, si applicherà il criterio di riparametrazione dei punteggi in base al quale: se la media dei punteggi assegnati agli aventi diritto, secondo un'articolazione per categoria e direzione, supera il valore di 90, i punteggi stessi sono ridotti proporzionalmente avuto a riferimento il valore medio di 90

Quindi , operativamente:

- Il punteggio della valutazione effettuata dal dirigente competente potrà essere riparametrato in modo proporzionale se la media dei punti attribuiti per categoria e direzione, supera il valore di 90.
- La media viene calcolata ed eventualmente il punteggio riproporzionato, anche nel caso in cui il gruppo (categoria/direzione per gli aventi di diritto) sia composto da un solo dipendente.

- Se un dipendente è sottoposto a più di una valutazione il punteggio conseguito per ciascuna valutazione concorre a formare “la media” separatamente e il valore finale è costituito dalla “media pesata” sui periodi. (Ad esempio, il collaboratore può aver cambiato struttura o ente, o avere ricevuto un incarico di P.O. in corso d’anno, ecc.).
- per i collaboratori regionali assegnati alle strutture speciali, la valutazione sarà effettuata, esclusivamente ai fini della PEO, con le medesime modalità previste per gli altri aventi diritto.

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 2014 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.

Ai fini della formulazione della graduatoria, il punteggio della valutazione dirigenziale, eventualmente riparametrato, è ulteriormente ponderato nel modo seguente: per ciascun passaggio il punteggio più elevato è uguagliato al massimo dei punti assegnabili per la valutazione nella rispettiva categoria e precisamente:

Cat. B punti **30**

Cat. C punti **50**

Cat. D punti **60**

Gli altri punteggi ottenuti saranno ponderati in modo proporzionale.

A.3) Formulazione graduatorie

La graduatoria viene formulata, per ogni singolo passaggio, al fine di individuare i collaboratori aventi diritto al beneficio in ordine di punteggio complessivo calcolato sommando i punteggi di cui ai precedenti punti (1) e (2) avuto a riferimento il massimo di 100, applicando i sopracitati pesi :

Categoria B

- valutazione della anzianità punti **70**
- valutazione dirigenziale punti **30**

Categoria C

- valutazione della anzianità punti **50**
- valutazione dirigenziale punti **50**

Categoria D

- valutazione della anzianità punti **40**
- valutazione dirigenziale punti **60**

Ai collaboratori che hanno partecipato alle selezioni per la progressione 1/1/2013 senza rientrare nel relativo contingente, in occasione della formulazione della graduatoria per il medesimo passaggio per l'anno 2015, sarà riconosciuto d'ufficio un punteggio aggiuntivo pari al 25% di quanto complessivamente assegnato come punteggio relativo alla valutazione in occasione della selezione per l'anno 2013, ivi incluso il punteggio aggiuntivo previsto dai CCDI 2012 e 2013.

Eventuali posizioni di pari merito in graduatoria saranno risolte dal responsabile del procedimento avuto a riferimento i seguenti criteri, in ordine di applicazione:

- anzianità complessivamente maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'Amministrazione regionale;
- anzianità complessivamente maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione;
- maggiore età anagrafica.

I passaggi saranno riconosciuti d'ufficio a seguito delle graduatorie formulate come sopra descritto e nei limiti dei contingenti concordati.

L'amministrazione pubblicherà sul sito Internos notizia dell'esito delle selezioni e comunicherà ai collaboratori in posizione utile l'assegnazione della relativa posizione economica, ove possibile via e-mail all'indirizzo di posta elettronica regionale.

Dichiarazione dell'Amministrazione

Considerato che il processo di riordino delle Province, e la connessa riallocazione del personale provinciale, è stato affrontato dall'Ente attraverso la messa a disposizione di una consistente disponibilità finanziaria, l'Amministrazione si troverà prevedibilmente nelle condizioni di poter utilizzare almeno una quota della propria capacità assunzionale per le ordinarie esigenze di reclutamento. Questo consentirà l'avvio di nuovi processi assunzionali finalizzati ad assicurare il necessario ricambio generazionale e prospettive di crescita per il personale dell'Ente.

Dichiarazione congiunta n. 1

Il superamento dei limiti imposti dal DL 78/2010 consente l'utilizzo di strumenti contrattuali finalizzati a rendere disponibili risorse aggiuntive proprie dell'Amministrazione a supporto della riorganizzazione dell'Amministrazione stessa, anche in relazione al riordino territoriale, che possono integrare e incrementare quelle derivanti dalle iniziative di razionalizzazione già attivate dal 2013 ai sensi dell'art.16 del D.L. 98/2011. A tal fine proseguirà il confronto nel tavolo appositamente costituito, con preventiva definizione delle modalità di acquisizione dei dati, per le quali le parti si incontreranno entro il 30/06/2015.

Dichiarazione congiunta n. 2

Nell'ambito del processo di riorganizzazione complessiva dell'Ente l'Amministrazione procederà a una verifica della distribuzione quantitativa nelle Direzioni generali rispetto alle esigenze che si verranno a produrre in esito alla riorganizzazione stessa. Si procederà inoltre a una verifica dell'adeguatezza dei contenuti delle responsabilità organizzative e professionali, anche ai fini della loro valorizzazione. A seguito di tale verifica le parti valuteranno la necessità di procedere alla pubblicizzazione di tutte le Posizioni in essere.