

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO – TRIENNIO 2023/2025**

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto e autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		12 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023/2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Delegazione di parte pubblica</p> <p>Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni- Presidente – Francesco R. Frieri</p> <p>Direttore Generale Assemblea Legislativa regionale – Leonardo Draghetti</p> <p>Dirigente Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di Servizio – Cristiano Annovi</p> <p>Dirigente Settore Funzionamento e Gestione – Lea Maresca</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <p>RSU – FP CGIL - CISL-FP - UIL-FPL - CSA Regioni Autonomie locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>RSU - FP CGIL – CISL FP – UIL FPL - CSA Regioni Autonomie locali</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		<p>a) finalità delle risorse disponibili per il triennio 2022/2024</p> <p>b) premi correlati alla performance organizzativa e individuale e una tantum alluvione 2023</p> <p>c) progressioni economiche all'interno delle aree</p> <p>d) indennità per specifiche responsabilità</p> <p>e) indennità condizioni di lavoro</p> <p>f) reperibilità e servizi di pronto intervento</p> <p>g) incentivi funzioni tecniche e compensi avvocati</p> <p>h) riequilibrio delle risorse destinate a posizioni di elevate qualificazione</p> <p>i) risorse per le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni di elevate qualificazione e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato</p> <p>j) conciliazione</p> <p>k) welfare aziendale straordinario 2023</p> <p>l) risorse non utilizzate nell'anno di competenza</p> <p>m) buoni pasto elettronici</p> <p>n) risorse aggiuntive</p> <p>o) dichiarazione congiunta</p> <p>p) disposizione finale</p>
Rispetto dell'iter/ adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è propedeutica alla certificazione da parte dell'organo di controllo</p>
		<p>Nel caso in cui l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno riportati integralmente nella presente scheda, che a tal fine sarà rielaborata, prima della sottoscrizione definitiva</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Per l'anno 2023 il piano della performance, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025, è stato adottato con deliberazione di Giunta regionale n. 380/2023 (come integrata da deliberazioni n. 719/2023 e n. 1097/2023) e con deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 10/2023</p>
	<p>È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Il Piano triennale è confluito nel PIAO per il triennio 2023/2025, adottato con deliberazione di Giunta regionale n. 380/2023 e con deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 10/2023</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ovvero art. 10 del d.lgs. 33/2013)?</p> <p>Le informazioni richieste sono pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance del sito istituzionale della Regione Emilia-Romagna – sia per la Giunta regionale sia per l'Assemblea Legislativa - al seguente indirizzo https://trasparenza.regione.emilia-romagna.it/performance</p>
	<p>La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 61 del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulla performance 2022 per la Giunta regionale è stata approvata con deliberazione n. 1014/2023. La relazione sulla performance 2022 per l'Assemblea Legislativa è stata approvata con deliberazione UP n. 34/2023. I documenti di validazione sono stati pubblicati sul sito istituzionale della Regione Emilia-Romagna al seguente indirizzo https://trasparenza.regione.emilia-romagna.it/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/documento-dell2019oiv-di-validazione-della-relazione-sulla-performance-1/documento-dell2019oiv-di-validazione-della-relazione-sulla-performance</p>
Eventuali osservazioni-----	

MODULO 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Con l'ipotesi CCDI 2023/2025 sottoscritta il 12 dicembre 2023 le parti hanno stabilito le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 e definito la disciplina applicabile ad alcuni istituti giuridici oggetto di contrattazione, come di seguito riportato.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente della Regione Emilia-Romagna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale.
2. Il presente CCDI si applica al periodo temporale 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
3. Il presente CCDI si applica altresì agli enti che, sulla base di convenzioni con la Regione, applicano il contratto decentrato e le discipline sul rapporto di lavoro della Regione Emilia – Romagna a condizione di consultare preventivamente le rappresentanze sindacali dei singoli enti. Le spese sostenute dagli enti sono a carico del proprio fondo.

ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NEL TRIENNIO 2023/2025

1. Per garantire la progressività e la continuità degli istituti, le parti concordano che le risorse impiegabili per la contrattazione decentrata per ciascun anno, comprensive dei residui di parte stabile del fondo rilevati nell'esercizio precedente applicati alla parte variabile dell'esercizio in corso e dei residui di parte stabile programmati e applicati alla parte variabile dell'esercizio successivo, sono le seguenti:

RISORSE DISPONIBILI	2023	2024	2025
PARTE STABILE DI COMPETENZA	34.197.389,51	33.858.437,92	33.858.437,92
PARTE VARIABILE DI COMPETENZA	2.111.616,17	1.828.356,73	1.181.606,97
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE APPLICATE AL VARIABILE	5.208.223,18	4.656.534,48	2.918.883,04
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	41.517.228,86	40.343.329,13	37.958.927,93
Residui di parte stabile destinati all'esercizio successivo	4.656.534,49	2.918.883,04	473,37
TOTALE RISORSE IMPIEGABILI NELL'ESERCIZIO	36.860.694,38	37.424.446,09	37.958.454,56

2. Fatto salvo quanto disposto al punto 3, le parti concordano di destinare le risorse impiegabili in ciascun esercizio come illustrato negli articoli che seguono.
3. Le parti danno atto che le risorse per gli esercizi 2024 e 2025 previste nella tabella di cui al punto 1 non ricomprendono le risorse aggiuntive previste dal CCNL 2022/2024. Le risorse stabili e variabili per gli esercizi 2024 e 2025 verranno integrate con quanto disposto dal CCNL 2022/2024 in sede di costituzione del fondo risorse decentrate a seguito dell'entrata in vigore del nuovo contratto di lavoro.

ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER IL TRIENNIO 2023/2025

1. La ripartizione delle risorse del fondo sulle diverse finalità nel triennio 2023/2025 è quella riportata nella seguente tabella:

Finalità	Finalità 2023	Finalità 2024	Finalità 2025
Totale Elevate Qualificazioni (ex PO): posizione + risultato	8.349.184,03	8.333.184,03	8.333.184,03
Indennità In assorbimento (ex 8°qf)	39.000,00	39.000,00	39.000,00
Indennità di comparto compresa quota a carico bilancio	2.104.053,50	2.104.053,50	2.104.053,50
Progressioni economiche orizzontali in godimento	8.899.673,02	8.798.778,56	8.343.387,03
Differenziali stipendiali CCNL 2019/2021 (dal 2023)	1.218.600,00	2.059.950,00	3.049.350,00
Totale Finalità di parte stabile	12.261.326,52	13.001.782,06	13.535.790,53
Indennità di turno e maggiorazioni, reperibilità	401.000,00	401.000,00	401.000,00
Indennità condizioni di lavoro	245.000,00	245.000,00	245.000,00
Indennità di specifiche responsabilità	2.847.280,00	2.873.480,00	2.873.480,00
Premi correlati alla performance (art. 80, comma 2, lett a) e lett b))	12.091.103,83	12.570.000,00	12.570.000,00
Welfare CCNL 2019/2021 dal 2023	665.800,00	-	-
Totale Finalità di parte variabile	16.250.183,83	16.089.480,00	16.089.480,00
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	36.860.694,38	37.424.446,09	37.958.454,56
Totale risorse disponibili	41.517.228,86	40.343.329,13	37.958.927,93
Totale risorse non impiegate nell'esercizio destinate all'esercizio successivo	4.656.534,48	2.918.883,04	473,37

2. Ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2019/2021, le risorse assegnate alle finalità per gli esercizi 2023, 2024 e 2025 sono integrabili con risorse aggiuntive, residui di parte stabile e risorse non impiegate degli esercizi precedenti previa contrattazione decentrata.

ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Per ciascun anno del triennio 2023/2025 per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) CCNL 2019/2021 sono destinate le risorse previste nella tabella di cui all'art. 3, comma 1 del presente CCDI.
2. Gli importi pro capite annui lordi dei premi per gli anni 2023/2025 sono riportati nella seguente tabella:

Area Contrattuale	2023	2024	2025
Operatori e Operatori esperti	4.156,92	4.156,92	4.156,92
Istruttori	4.342,00	4.342,00	4.342,00
Funzionari senza incarico EQ	4.749,22	4.749,22	4.749,22

3. Gli importi pro-capite di cui al punto 2 sono ripartiti secondo le percentuali, diverse per ciascuna Area contrattuale, indicate nella tabella A e nella tabella B, rispettivamente per la performance organizzativa e per la performance individuale:

Tabella A

Performance Organizzativa	Peso %		
	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti e Operatori
Performance organizzativa	40%	35%	30%

Per il 2023 la performance organizzativa è costituita dalla performance di Ente, composta da obiettivi strategici e operativi flaggati nei Piani degli Obiettivi come performance organizzativa. L'erogazione del premio avviene in base al punteggio della componente organizzativa, all'area

contrattuale, ai giorni di presenza del dipendente ed è rapportato al part-time.

Tabella B

Performance Individuale	Peso %		
	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti e Operatori
Competenze e Comportamenti organizzativi	60%	65%	70%
Totale	60%	65%	70%

L'erogazione del premio avviene in base al punteggio della componente individuale della scheda di valutazione, all'area contrattuale, ai giorni di presenza ed è rapportato al part-time.

4. Il premio ai singoli collaboratori viene erogato in due tempi:

- viene versato un acconto legato alla performance organizzativa, al termine del monitoraggio intermedio dei piani degli obiettivi, nel mese di settembre. La quota pro-capite per area contrattuale dell'acconto corrisponde al 15% della quota totale di performance (organizzativa e individuale) a valere sulla performance organizzativa, riproporzionata alle presenze del dipendente con riferimento ai primi 6 mesi dell'anno ed è condizionata al positivo avanzamento delle attività, così come monitorate in sede di Piano degli obiettivi, con una percentuale minima di realizzazione del 53,33% misurata al 31 agosto (corrisponde all'80% annuale, riproporzionato ai primi 8 mesi dell'anno);
- viene versato il saldo nell'anno successivo (saldo performance organizzativa + performance individuale), nel mese di aprile, dopo la consuntivazione dei piani degli obiettivi al 31 dicembre di ogni anno e a conclusione del processo di valutazione.

5. La correlazione tra i risultati raggiunti e il premio di performance organizzativa è espressa nella Tabella riportata di seguito:

Grado medio di raggiungimento degli obiettivi (%)	Parametro retributivo performance organizzativa (%)
Da 100 a 80	100
Da 79 a 60	80
Da 59 a 40	60
Inferiore a 40	0

6. La correlazione tra il punteggio di valutazione individuale¹ e l'importo del premio legato alla performance individuale è espressa nel seguente modo:

- per i punteggi da 100 a 76: il valore del parametro retributivo è pari a 100%;
- per i punteggi da 75,9 a 30,1: il valore del parametro retributivo segue quanto previsto in Tabella 1, Allegato 1. Per ogni punteggio conseguibile il parametro retributivo a partire da 75,9 è stato determinato facendo il logaritmo in base 10 del punteggio di valutazione moltiplicato per 50 e arrotondato a due decimali;
- per i punteggi da 30,0 a 0,0: il valore del parametro retributivo è pari a 0%.

7. La quota massima annuale totale pro-capite per Area contrattuale dell'anno di riferimento, relativa alla performance organizzativa e individuale, viene inoltre riproporzionata in base ai giorni pagabili (corrispondenti ai giorni di servizio al netto degli eventuali giorni di assenza decurtati) e all'eventuale % part-time. I calcoli sono effettuati considerando i giorni di calendario e mesi convenzionali di 30 giorni.

¹ Il punteggio di valutazione è riferito alla componente individuale arrotondato a un decimale.

Le assenze, in base all'effetto che hanno sull'importo del premio, vengono distinte in tre tipologie:

- a) Le assenze che non decurtano,
- b) Le assenze che decurtano,
- c) Le assenze che decurtano l'importo del premio solo al superamento dei giorni di franchigia, pari a 20 giorni annuali complessivi, riproporzionati al periodo di servizio nel caso sia inferiore all'anno.

In Allegato 2, si riporta la tabella con i relativi codici di assenza con l'indicazione della tipologia, fatte salve le modifiche dovute a successivi interventi normativi.

8. Dall'esercizio 2024 il premio di cui ai commi precedenti si compensa con gli incentivi per la progettazione e con i compensi professionali per gli avvocati disciplinati secondo quanto disposto all'art. 9 del presente CCDI con le seguenti modalità:

- a. per incentivi di importo fino a 5.000 €: non operano riduzioni;
- b. per incentivi di importo superiore a 5.000 €: il premio viene ridotto dell'importo pari al 5% della quota dell'incentivo eccedente i 5.000 €.

La riduzione avviene sulla base del pagamento degli incentivi per cassa.

ART. 4-BIS – UNA TANTUM ALLUVIONE 2023

1. Ai dipendenti del comparto coinvolti dal 1° maggio 2023 nelle attività legate alla gestione dell'emergenza alluvione e delle emergenze idrauliche e idrogeologiche l'importo di cui all'art. 4, comma 2 è incrementato di un importo di 200 € a titolo di una tantum.
2. Ai funzionari incaricati di EQ coinvolti dal 1° maggio 2023 nelle attività legate alla gestione dell'emergenza alluvione e delle emergenze idrauliche e idrogeologiche l'indennità di risultato è incrementata di un importo di 200 € a titolo di una tantum.
3. I dipendenti che accedono all'una tantum sono individuati dai direttori generali tra coloro che:
 - a. Sono stati formalmente coinvolti nelle Funzioni e nei centri di coordinamento attivati a seguito dell'emergenza alluvione;
 - b. Hanno percepito dopo il 1° maggio 2023 il disagio giornaliero 2y con causale "alluvione";
 - c. Hanno percepito dopo il 1° maggio 2023 il disagio giornaliero 2f con causale "alluvione;"
 - d. Hanno percepito dopo il 1° maggio 2023 la retribuzione per lo straordinario con causale "ordinanza alluvione" o, se EQ, l'indennità prevista dalla medesima ordinanza.
4. L'importo di cui ai punti 1 e 2 è corrisposto sulla base dei criteri di riduzione per le assenze e il part-time utilizzati per l'erogazione del premio performance e della retribuzione di risultato.

ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti annualmente nel limite del numero individuato per ciascuna area dalla contrattazione decentrata, nel rispetto delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (ad es. a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di

destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A. REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Concorrono alla selezione i dipendenti che:

- q) sono in ruolo presso la Regione Emilia-Romagna, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nell'area contrattuale alla data in cui decorre la progressione economica;
- r) al giorno precedente la data di decorrenza della progressione, abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio², anche a tempo determinato³, nella medesima area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale), presso la Regione Emilia-Romagna o il Commissario straordinario per la ricostruzione sisma o, nel caso di passaggio da altra pubblica amministrazione a seguito di trasferimento di funzioni, nell'Amministrazione di provenienza;
- s) negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- t) non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del processo di selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Sono esclusi dagli aventi diritto i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione sono:

- in aspettativa ai sensi dell'art. 19 L.R. 43/2001;
- in aspettativa per altri incarichi ai sensi degli artt. 90, 108 e 110 del D.lgs. 267/2000;
- in aspettativa per incarichi ai sensi dell'art. 23-bis del Dlgs 165/2001;
- che hanno come media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, andando indietro per un massimo di 3 ulteriori anni, un punteggio pari o inferiore a 30 punti (valutazione negativa)⁴.

Le parti concordano, in una logica di semplificazione e di celerità del procedimento, di non prevedere la presentazione di una domanda di partecipazione da parte degli aventi diritto, che saranno coinvolti nella selezione d'ufficio – previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione. È fatta salva la possibilità per ciascuno degli aventi diritto di rinunciare alla selezione.

B. PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori (ex cat. A)	60	40	100
Operatori esperti (ex cat. B)	60	40	100

² Corrispondono a n. 1095 gg (= 365 x 3).

³ Tempo determinato= CFL, art. 63 Statuto e T.D. RER e T.D. Commissario straordinario per la Ricostruzione Sisma.

⁴ Le valutazioni prese in considerazione sono quelle conseguite in Regione Emilia-Romagna o presso il Commissario straordinario per la ricostruzione sisma, anche a tempo determinato, all'interno dell'Area contrattuale di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni. Per il personale in comando la valutazione è quella trasmessa dall'ente presso cui ha prestato servizio.

Istruttori (ex cat. C)	60	40	100
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	60	40	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

C. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, andando indietro per un massimo di 3 ulteriori anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Le valutazioni prese in considerazione sono quelle conseguite in Regione Emilia-Romagna o presso il commissario straordinario per la ricostruzione sisma, anche a tempo determinato, all'interno dell'Area contrattuale di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni. Per il personale in comando la valutazione è quella trasmessa dall'ente presso cui ha prestato servizio.

Per tutti i dipendenti interessati viene utilizzato il punteggio finale derivante dalla scheda di valutazione della performance. Per le valutazioni effettuate sulla base del nuovo sistema di valutazione, in vigore dal 2023, viene utilizzato il punteggio della valutazione della componente individuale in centesimi.

In particolare, per i funzionari con incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative) la valutazione, effettuata con il vecchio Sistema di Valutazione in vigore fino al 2022, sarà considerata secondo la seguente corrispondenza:

Valutazione EQ	Traduzione punteggio in centesimi
A	100
B	90
C	60
D	0

La valutazione individuale effettuata dal dirigente competente, per ciascuno degli anni del triennio, con riferimento ai soli aventi diritto alla progressione e secondo un'articolazione per Area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale) e Direzione, sarà oggetto di **riparametrazione** al fine di assicurare maggiore uniformità nell'ambito del processo di valutazione adottato presso le Direzioni.

La riparametrazione opera per ciascuna valutazione individuale degli aventi diritto e per ciascun anno di valutazione come segue:

- viene calcolata per ogni Area contrattuale la media, ponderata per periodo, di tutte le valutazioni dell'ente (ME);
- viene calcolata per ogni Area contrattuale la media, ponderata per periodo, di tutte le valutazioni di ogni Settore (MS);
- viene calcolata la media delle valutazioni di ogni Direzione (MDx) come media delle medie dei Settori afferenti nell'anno alla Direzione (MDx = Media MSx);
- la valutazione finale individuale (VFi) è ottenuta applicando ad ogni valutazione reale individuale (VRi) dei partecipanti di ogni Direzione la formula: $VFi = VRi * (ME/MDx)$.

La riparametrazione verrà effettuata d'ufficio dalla struttura competente.

La media viene calcolata e riproporzionata anche nel caso in cui il gruppo degli aventi diritto su cui si calcola la media (Area contrattuale/Direzione) sia composto da un solo dipendente.

Completata la eventuale riparametrazione di ciascuna valutazione annuale, si provvederà a calcolare la media triennale delle valutazioni individuali finali (MIV) applicando la seguente formula⁵:

$$\text{MIV: } [\text{VFi(anno1)}+\text{VFi(anno2)}+\text{VFi(Anno3)}]/3$$

Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio è ponderato nel modo seguente: il valore della media triennale delle valutazioni individuali finali (MIV), che risulterà più elevato, è uguagliato al massimo dei punti assegnabili per la valutazione nella rispettiva Area contrattuale, precisamente

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)
Operatori (ex cat. A)	60
Operatori esperti (ex cat. B)	60
Istruttori (ex cat. C)	60
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	60

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

Se un dipendente è sottoposto a più di una valutazione per aver cambiato struttura nel corso dell'anno, il punteggio concorre a formare la media separatamente per i diversi periodi, e il valore finale è costituito dalla media pesata sui periodi. Ciascuno dei periodi verrà riparametrato secondo la modalità sopraindicata.

Nei casi di mancanza di valutazione nel periodo preso in considerazione (triennio e ulteriori 3 anni) per assenza dovuta alla fruizione di alcuni istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo (grave patologia e maternità) verrà assunta la media effettiva della Direzione di riferimento dell'Area contrattuale di appartenenza.

Nei casi di mancanza di valutazione dei dipendenti del Commissario straordinario per la ricostruzione sisma e dei dipendenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 63 dello statuto verrà assunta la media dell'Ente in riferimento all'Area contrattuale di appartenenza e al relativo anno.

Per i dipendenti in comando/distacco presso altri Enti, in occasione della comunicazione dell'esito della valutazione, l'Ente di assegnazione invierà anche il punteggio assegnato al dipendente in rapporto al massimo punteggio assegnabile nel sistema di valutazione dell'Ente stesso. In mancanza di valutazione per un intero anno si applica quanto stabilito per i dipendenti regionali. In caso di mancata trasmissione da parte dell'Ente del punteggio relativo alla valutazione delle prestazioni, al dipendente in comando/distacco verrà chiesta un'autodichiarazione sostitutiva che sarà comunque verificata in termini di legge.

Il personale in comando/distacco presso altri Enti è considerato, per il calcolo della media, alla stregua di una direzione generale e ogni struttura di comando/distacco come settore autonomo. Le strutture speciali sono considerate come settori e l'insieme delle strutture speciali della Giunta e quello delle strutture della Assemblea Legislativa sono considerate alla stregua di una direzione generale.

⁵ In caso di mancanza di valutazione al dipendente verrà assegnato punteggio zero per il corrispondente periodo.

D. ESPERIENZA PROFESSIONALE

Si intende l'anzianità maturata nella stessa area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell'amministrazione regionale o, nel caso di passaggio da altra Pubblica Amministrazione, nell'ultima amministrazione di provenienza, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio, fino a un massimo di 5 anni calcolati a ritroso in ordine cronologico fino all'ultima progressione economica nell'area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale).

L'esperienza maturata è valutabile sino al giorno antecedente la data di decorrenza delle progressioni, secondo il seguente criterio di attribuzione di punteggio:

- punti ¹⁶ - 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.

Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio, 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 Area e precisamente:

Area	Esperienza professionale (non superiore a 40)
Operatori (ex cat. A)	40
Operatori esperti (ex cat. B)	40
Istruttori (ex cat. C)	40
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	40

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

Dal totale dei punteggi acquisiti per l'esperienza professionale sono detratti i seguenti punteggi:

- 0,5 punti per ogni multa comminata con provvedimento dell'UPD negli ultimi 2 anni;
- 1 punto per ogni corso di formazione obbligatoria dell'anno precedente a cui il candidato è stato iscritto e non ha frequentato senza giustificato motivo. Questo criterio verrà applicato a partire dalle progressioni del 2025 a valere sui corsi obbligatori dell'esercizio 2024.

E. FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITÀ

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. C e D.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni⁷, in Regione Emilia-Romagna o nell'ultima Amministrazione di provenienza, è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello totale ottenuto (massimo 3%)⁸ come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita d'ufficio ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area contrattuale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

⁶ Gli anni si considerano tutti di 365 giorni.

⁷ Si fa riferimento alla data di decorrenza dell'ultima progressione o, per i dipendenti che non ne hanno mai fatta alcuna, alla data di assunzione a tempo indeterminato nell'Amministrazione regionale o nell'Amministrazione di provenienza.

⁸ Facoltà art. 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicherà come criterio di spargio la maggior anzianità anagrafica.

L'amministrazione pubblicherà sulla intranet aziendale notizia dell'esito delle progressioni economiche che varrà a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati, eccetto che per i dipendenti assegnati temporaneamente (comandi/ distacchi) ad altri Enti ai quali l'assegnazione del relativo differenziale verrà comunicata, ove possibile, via e-mail all'indirizzo di posta elettronica regionale.

F. CONTINGENTI PER GLI ESERCIZI 2023/2025

Alla luce delle risorse disponibili nel fondo per le risorse decentrate e verificata la sostenibilità finanziaria nel triennio di riferimento, i contingenti di differenziali economici da riconoscere sulla base della disciplina di cui al presente articolo sono fissati come segue:

Area contrattuale	Contingente finanziato 2023	Contingente finanziato 2024	Contingente finanziato 2025
Operatori (Ex A)	1	1	1
Operatori Esperti (EX B)	73	50	39
Istruttori (Ex C)	300	250	250
Funzionari ed EQ (Ex D)	591	388	485

Il numero di contingenti finanziati negli esercizi 2024 e 2025 potrà essere incrementato in sede di contrattazione decentrata 2024 e 2025, nel limite del 50% degli aventi diritto, sulla base delle maggiori risorse rese disponibili a seguito di cessazioni dal servizio, della conclusione delle procedure selettive per la progressione tra le aree 2023 riservate al personale di ruolo e delle progressioni tra le aree 2024/2025 previste dagli artt. 13 e 15 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 nei limiti finanziari di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021.

ART 6. - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori (Cat. A), Operatori Esperti (Cat. B), Istruttori (Cat. C) e Funzionari ed EQ (Cat. D), che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta, sulla base dei criteri fissati dal presente CCDI, una indennità di importo nei limiti del presente accordo.

6.1 Tipologie di compiti comportanti specifiche responsabilità

Le tipologie di compiti il cui esercizio continuativo e prevalente comporta l'attribuzione di specifiche responsabilità, da svolgersi in autonomia organizzativa e operativa, sono:

a) Compiti connessi alla digitalizzazione dei processi

- i. compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD);
- ii. compiti affidati al personale addetto alla tenuta del protocollo informatico, alla gestione dei flussi documentali e alla gestione degli archivi, al caricamento e/o validazione di banche dati certificanti;
- iii. compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

b) Compiti connessi alla organizzazione del lavoro

- i. compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

- ii. compiti di assistenza a Tavoli, Organismi istituzionali;
 - iii. compiti di segreteria di direzione, di settore e di ufficio territoriale;
- c) *Compiti connessi ai servizi di comunicazione interna ed esterna e relazione con il pubblico interno ed esterno*
- i. compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - ii. compiti affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - iii. compiti affidati ai collaboratori che svolgono attività di sportello, anche digitale, con orari di apertura resi noti al pubblico interno ed esterno;
- d) *Compiti procedurali*
- i. compiti che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, ecc...), compresi i compiti istruttori sui processi di pubblicazione dei bandi, per l'ammissibilità delle istanze di finanziamento e liquidazione degli stessi;
 - ii. compiti derivanti dall'esercizio di funzioni di responsabile di procedimento;
 - iii. compiti istruttori su procedimenti o fasi procedurali;
 - iv. compiti derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- e) *Compiti affidati al personale addetto ai servizi di protezione civile, difesa del suolo e in campo ambientale*
- i. compiti continuativi di sorveglianza, monitoraggio e gestione del sistema informativo di protezione civile e disponibilità per il pronto intervento relativo alla gestione dell'emergenza con prevalente attività sul territorio;
 - ii. compiti in materia di procedimenti istruttori per il rilascio di certificazioni e autorizzazioni in materia di protezione civile, difesa del suolo, ambientale, urbanistica e trasporti.

6.2 Condizioni di attribuzione, importi e limiti alla cumulabilità

Le specifiche responsabilità devono essere attribuite per l'intero esercizio fatto salvo quanto disposto al punto 6.5. Ai fini del riconoscimento economico i compiti comportanti specifiche responsabilità dovranno essere esercitati in modo continuativo e prevalente per un periodo non inferiore a sei mesi. Gli importi unitari annui sono differenziati in relazione al livello di complessità dei compiti assegnati, coerentemente all'Area di inquadramento. Di seguito si riporta una tabella riepilogativa:

	Compiti che comportano specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2019-2021)			
Livello di complessità	Bassa	Media	Medio-Alta	Alta
Importo	Da 350 a 500 €	Da 550 a 1350 €	Da 1400 a 1700 €	Da 1750 a 2000 €
Aree assegnatarie	Funzionari ed EQ	Funzionari ed EQ	Funzionari ed EQ	Funzionari e EQ
	Istruttori	Istruttori	Istruttori	
	Operatori e Operatori esperti	Operatori e Operatori esperti		

L'importo all'interno di ciascun livello di complessità può essere attribuito con incrementi da 50 €.

In ogni settore, l'assegnazione di specifiche responsabilità deve coinvolgere annualmente almeno il 70% del personale delle ex categorie B, C e D escluse le posizioni di elevata qualificazione. La percentuale deve essere rapportata al totale del personale in organico al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento, escluse le posizioni di elevata qualificazione. ed incluso il personale con rapporto di lavoro flessibile.

Al personale disponibile a rendere fino ad un massimo di nove settimane all'anno di reperibilità comprensiva dei giorni di sabato e domenica è riconosciuto un ulteriore importo a titolo di specifica responsabilità annuo di 400 € nei limiti di cumulo di cui all'art. 7.3.

Al personale addetto in modo continuativo al presidio di sportelli di front office aperti al pubblico interno ed esterno, alle attività di segreteria di direzione, settore o ufficio territoriale e ai compiti di cui al punto e.i) è riconosciuto un ulteriore importo annuo a titolo di specifica responsabilità di 850 € nei limiti di cumulo di cui all'art. 7.3.

Fatto salvo quanto previsto ai due capoversi precedenti, non è possibile attribuire più di una specifica responsabilità.

6.3 Risorse assegnate al presente istituto e riparto tra direzioni/agenzie e settori

Per ogni anno le risorse assegnate alle specifiche responsabilità, nell'ambito della destinazione delle risorse del fondo del salario accessorio, verranno ripartite tra le direzioni/agenzie e i settori dell'ente sulla base di quanto segue:

- a) le risorse sono ripartite sulla base dei quozienti individuali utilizzati per il calcolo della produttività applicati a tutto il personale delle aree Operatori (cat. A), Operatori Esperti (cat. B), Istruttori (cat. C) e Funzionari ed EQ (cat. D) in organico in servizio al 1° gennaio di ogni anno, compreso il personale a tempo determinato e comandato in entrata ed esclusi i dirigenti e i titolari di incarico di EQ;
- b) ad ogni responsabile di settore è assegnato annualmente, dal proprio Direttore generale, un budget calcolato sulla base dei dipendenti delle aree Operatori (cat. A), Operatori Esperti (cat. B), Istruttori (cat. C) e Funzionari ed EQ (cat. D) esclusi i titolari di incarico di EQ, assegnati al settore al 1° gennaio, attribuendo ad ogni dipendente il medesimo quoziente individuale di cui al punto a);
- c) il direttore si riserva di incrementare o decrementare il budget di ogni settore sulla base dei picchi di lavoro e/o responsabilità e/o rilevanti variazioni di organico attese nell'anno di riferimento, concordando la variazione con i Responsabili dei settori interessati.

Al fine di garantire copertura ai costi per l'attribuzione delle specifiche responsabilità aggiuntive previste per il personale che svolge servizi di reperibilità e al personale addetto in modo continuativo a funzioni di front office le risorse assegnate alle direzioni e alle agenzie è integrato con le seguenti risorse aggiuntive:

DG/Agenzie	Risorse Aggiuntive 2023	Totale risorse 2024/2025
AGREA	5.100,00	5.100,00
INTERCENT-ER	0,00	0,00
AG STPC	210.450,00	228.450,00
AG SISMA 2012	0,00	0,00
DG Assemblea	26.350,00	33.819,00
DG ACP	29.750,00	29.750,00
DG CPSW	850,00	850,00

DG REII	16.150,00	16.150,00
DG CRLI	9.350,00	9.350,00
DG CTA	4.250,00	4.768,00
DG FIN	13.600,00	13.600,00
GABINETTO (Ordinarie)	0,00	0,00
Totale risorse aggiuntive	315.850,00	341.873,00

Il riparto del budget a livello di Direzione/Agenzia non può subire modifiche in corso d'anno fatti salvi eventuali adeguamenti in caso di provvedimenti di riorganizzazione interna che comportino il trasferimento di organici e funzioni tra strutture dell'ente.

6.4 Procedura per l'attribuzione delle specifiche responsabilità

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve avvenire, con determinazione del direttore generale, su proposta dei responsabili di settore, entro il termine di approvazione dei Piani degli Obiettivi.

Il provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità deve individuare per ogni incaricato e per ogni responsabilità attribuita:

- a. Il Settore di riferimento
- b. Il dipendente
- c. La specifica responsabilità attribuita
- d. L'importo dell'indennità riconosciuta all'interno della griglia di cui al punto 6.2
- e. La data di inizio della responsabilità attribuita
- f. La data di fine della responsabilità attribuita.

I provvedimenti di attribuzione, integrazione e revoca devono essere notificati ai dipendenti coinvolti e trasmessi al Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio della Direzione Generale competente in materia di personale.

In assenza di preventiva determinazione del Direttore di attribuzione e/o integrazione, adottata nel rispetto dei tempi indicati nel presente articolo, non è possibile attribuire, a consuntivo, alcun compenso per specifiche responsabilità.

Gli atti di attribuzione delle specifiche responsabilità e gli atti di integrazione o modifica di cui al successivo punto 6.5 sono resi pubblici sulla intranet regionale.

6.5 Variazioni, revoca e decadenza

È possibile modificare o integrare le specifiche responsabilità assegnate entro il 31 agosto di ciascun anno sempre nel rispetto del budget assegnato. Non è possibile modificare l'importo già attribuito ad un dipendente. Le modifiche o le integrazioni devono essere comunicate al Settore Sviluppo delle Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio, prima dell'adozione della determina dirigenziale di modifica o integrazione, che provvederà a inserire i dati sulla piattaforma Integra.

Le specifiche responsabilità assegnate possono essere revocate con provvedimento motivato del direttore, su richiesta del responsabile di settore per il personale a questo assegnato e previo contraddittorio del responsabile stesso con l'incaricato.

Le specifiche responsabilità decadono nelle seguenti ipotesi:

- cambio di struttura;
- assunzione di incarico di EQ;
- assenza, a qualsiasi titolo, per un periodo superiore alla metà del periodo di attribuzione.

In caso di riorganizzazione con trasferimento di organici e funzioni tra settori dell'ente, le specifiche responsabilità riconosciute sono mantenute a condizione che la funzione esercitata sia trasferita contestualmente all'organico. Del mantenimento dell'attribuzione deve darne atto il responsabile del settore che ha assorbito il personale e le relative funzioni dandone comunicazione al Settore Sviluppo delle Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio.

6.6 Pagamento della indennità

L'effettivo svolgimento dei compiti con assunzione di specifiche responsabilità è attestato a consuntivo, entro il 31 gennaio successivo a quello di attribuzione, dai Direttori generali competenti sentiti i Responsabili di settore con comunicazione formale al Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio della Direzione Generale competente in materia di personale. Il pagamento delle specifiche responsabilità verrà effettuato entro il mese di marzo dell'esercizio successivo.

Gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità sono proporzionati al periodo di attribuzione della specifica responsabilità e per i dipendenti a tempo parziale, alla percentuale della prestazione lavorativa contrattualmente definita; inoltre sono ridotti per i giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base.

Le quote che il direttore non assegna espressamente ai propri settori, le quote non utilizzate dai settori e gli importi individuali oggetto di riduzioni per decadenza in corso d'anno, per part-time etc costituiscono economie aggiuntive del fondo e confluiscono nelle economie annuali del fondo da utilizzarsi in sede di contrattazione decentrata nell'esercizio successivo.

6.7 Monitoraggio

Al fine di verificare l'impatto dei cambiamenti avviati con questo nuovo modello di gestione, le parti concordano:

- di completare entro il termine di individuazione delle specifiche responsabilità 2024, con gli esiti della attribuzione delle specifiche responsabilità dal 2019 al 2023, la banca dati per tipizzare e qualificare i diversi livelli di responsabilità assunte dal personale del comparto al fine di semplificare le attività di attribuzione future e omogeneizzare i comportamenti a fronte di medesime tipologie di responsabilità in strutture diverse;
- di trasmettere all'Organismo paritetico per l'innovazione gli esiti del monitoraggio annuale sull'applicazione dell'istituto al fine di attivare, ove dovessero emergere anomalie applicative, procedure che permettano di superare le criticità;
- di trasmettere alla RSU e al tavolo negoziale il monitoraggio annuale dell'istituto al fine di permettere di valutare:
 - gli eventuali mancati utilizzi di risorse assegnate da parte dei singoli settori;
 - l'analisi per struttura, area (ex categoria) e profilo sull'applicazione dell'istituto;
 - la presenza dell'eventuale contenzioso per struttura, area (ex categoria) e profilo.

6.8 Entrata in vigore

La presente disciplina si applica a partire dall'esercizio 2023.

ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Il compenso per le condizioni di lavoro elencate nell'art. 70-bis, comma 1 lettere a), b) e c), viene corrisposto sulla base dei criteri di cui al punto 2 e nei limiti delle risorse disponibili riportate nella tabella finalit . Dall'esercizio 2020 l'indennit  condizioni di lavoro viene riconosciuta anche ai dipendenti della categoria D.
2. Sono riconosciute le seguenti tipologie di indennit :
 - A) attivit  disagiate.** Le attivit  disagiate possono essere:
 - **continuative**, cio  quelle in cui il lavoratore deve ricoprire la posizione e svolgerne la mansione in modo prevalente e/o continuativo rispetto ad altre mansioni che potrebbero caratterizzare il profilo professionale. Nella tabella 1 vengono riportate le posizioni incentivabili, la descrizione e l'indennit  giornaliera.

Tabella 1

Cod	Posizioni incentivabili	Descrizione	€/g
1a	Personale del Settore fitosanitario	È riconosciuto ai collaboratori assegnati al Settore fitosanitario che sono addetti in via continuativa al controllo dei vegetali e con compiti che comportano abitualmente contatto o manipolazione di agenti chimici o biologici, compreso il personale addetto ai laboratori e il personale operante presso il Porto di Ravenna facente capo al medesimo Settore.	3,90
1b	Addetti di stamperia	È riconosciuto agli addetti di stamperia, in via continuativa o prevalente	3,90
1e	Autisti e addetti ai garage ed ai parchi macchine	È riconosciuto agli autisti e addetti ai garage ed ai parchi macchine con compiti di conduzione autoveicoli e/o navetta in via prevalente e/o continuativa	3,90
1g	Addetti alla posta	È riconosciuto agli addetti alla posta, la cui attività comporta l'esercizio in modo prevalente e/o continuativo di trasporto con impiego di automezzi o altri veicoli	3,90
1h	Addetti ai magazzini	È riconosciuto agli addetti ai magazzini, che effettuano operazioni accessorie di carico e scarico merci	3,90
1o	Personale vivaista	Questa tipologia è riservata esclusivamente al personale trasferito ex ARF	3,90
2d	Referenti di palazzo	E' riconosciuto al personale individuato come referente di palazzo responsabile degli interventi in caso di emergenze nelle sedi regionali	3,90
2e	Commessi e addetti all'accoglienza	E' riconosciuto ai commessi e al personale che garantisce l'accoglienza presso le sedi regionali	3,90
2g	Addetti al primo soccorso	E' riconosciuto agli addetti ai servizi di emergenza, al primo soccorso, ai defibrillatori e alla assistenza ai disabili in caso di emergenza. Il personale è tenuto a partecipare alle prove d'evacuazione e all'evacuazione effettiva in caso d'emergenza	1,00

Il personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 1 viene individuato preventivamente entro i termini di attribuzione e modifica delle specifiche responsabilità.

L'indennità viene corrisposta per le sole giornate di effettiva presenza del dipendente in servizio, con esclusione delle giornate prestate in modalità di lavoro agile non in sede, e rapportata al part-time. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute anche in presenza di attività conseguenti a dichiarazioni di stato d'emergenza. Le risorse impiegate a tale fine sono a carico delle risorse aggiuntive previste dalle dichiarazioni dello stato d'emergenza.

- **giornaliere**, cioè quelle in cui il lavoratore è chiamato a svolgere l'attività disagiata legata ad eventi non continuativi. Nella tabella 2 vengono riportate le posizioni incentivabili e la relativa indennità.

Tabella 2

Cod	Posizioni incentivabili	Indennità Giornaliera Euro
Dn1	Resocontisti, commessi, addetti alla strumentazione dell'aula consiliare e personale di supporto, in correlazione alle giornate di seduta consiliare. L'indennità è riconosciuta per la giornata antecedente alla seduta e per la giornata in cui si svolge la seduta a condizione che il lavoratore sia presente sul posto di lavoro	10,5
Dn3	Addetti alle sedute delle commissioni assembleari, compresa la conferenza dei capigruppo e agli eventi istituzionali. L'indennità è riconosciuta per la sola giornata in cui si svolge la seduta della commissione o l'evento e a condizione che il lavoratore sia presente.	7,00
2y	Personale che ha svolto, nel corso di calamità, interventi di emergenza (in genere assegnato alle strutture che operano in campo ambientale, di difesa del suolo o di protezione civile). L'indennità è riconosciuta per 2 giornate, anche non continuative, a seguito della chiamata anche al fine di garantire il riordino organizzativo e territoriale post emergenza.	10,5

2w	Personale che svolge attività ispettive sul territorio o attività di agente accertatore individuati con provvedimento dirigenziale. L'indennità è riconosciuta per ogni giornata di lavoro che prevede almeno un intervento sul territorio regionale per svolgere attività ispettive e/o di accertamento.	7,00
2f	Personale distolto dalla normale attività per far fronte ad esigenze imprevedibili, provocate anche da eventi di natura calamitosa, e ad esigenze di rappresentanza istituzionale (Gonfalone)	10,00

Il personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 2 deve essere individuato preventivamente entro i termini di attribuzione e modifica delle specifiche responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute anche in presenza di attività conseguenti a dichiarazioni di stato d'emergenza. Le risorse impiegate a tale fine sono a carico delle risorse aggiuntive previste dalle dichiarazioni dello stato d'emergenza.

B) attività a rischio: sono assorbite dalle attività disagiate di cui alla lettera A).

C) attività implicanti il maneggio di valori: per le attività implicanti il maneggio di valori viene corrisposta un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Il valore dell'indennità giornaliera viene stabilito come segue:

Tab.3

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
> 2.582,28	1,00
> 10.329,14	1,98
> 25.822,84	2,98

L'indennità per le attività implicanti maneggio valori compete per le sole giornate di effettiva presenza del dipendente in servizio. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualunque titolo effettuate.

3. Sono applicate a tutte le indennità di cui al presente articolo i seguenti **divieti di cumulo**:
 - Le indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo continuativo, escluso il 2g, non si possono cumulare tra di loro.
 - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo continuativo e giornaliero si possono cumulare e il cumulo non può superare l'importo massimo giornaliero di 15 euro.
 - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **continuativo** e le specifiche responsabilità di cui all'art. 6 si possono cumulare fino ad un massimo di 2.400 €.
 - La parte eccedente il limite di cumulo è ridotta sulla voce indennità condizioni di lavoro e, in caso di incapienza, sul cumulo di specifiche.
 - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **giornaliero** si possono cumulare e il cumulo non può superare l'importo massimo giornaliero di 15 euro.
4. La presente disciplina entra in vigore dall'esercizio 2023. Per le indennità condizioni di lavoro relative all'anno 2022 si applica la disciplina del CCDI 2021-2023.

ART. 8 – REPERIBILITÀ E SERVIZI DI PRONTO INTERVENTO

1. Per i servizi di pronto intervento è istituito il servizio di reperibilità. Il servizio di reperibilità è su base volontaria.
2. Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 13 per 12 ore al giorno. L'importo è riproporzionato in caso di giornata con orario inferiore a 12 ore. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dalla contrattazione decentrata. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. L'indennità di reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
4. Ciascun dipendente disponibile, e sulla base di una programmazione periodica e comunque almeno semestrale, può essere messo in reperibilità per un max di 9 settimane all'anno e con turni di 7 gg. I turni di 7 giorni non possono ripetersi nello stesso mese.
5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
7. In caso di chiamata, gli orari di lavoro prestati nella giornata vengono retribuiti come lavoro straordinario sulla base della disciplina in materia di orari di lavoro in vigore dal 1° gennaio 2023 e dichiarati con apposito codice di riconoscimento sullo sportello self-service.
8. L'eventuale svolgimento della reperibilità ex art. 24 CCNL 2016-2018 potrà essere effettuato solo al di fuori della fascia 7.30-19.30 delle giornate dal lunedì al venerdì compresi, nonché il sabato e la domenica fatte salve diverse disposizioni previste dalle discipline regionali e contrattuali.
9. Durante gli orari di lavoro il dipendente in turno è tenuto, se contattato, a chiamare il dirigente di riferimento per attivare le procedure di emergenza e non è tenuto, se in trasferta, a rientrare in ufficio.
10. Il servizio di cui all'art. 8 è indipendente dal regime di lavoro ordinario o smart working.
11. L'indennità di reperibilità non è cumulabile con l'indennità di turno.

ART. 9 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI

1. Ai dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di incarico di elevata qualificazione, sono riconosciuti gli incentivi per le funzioni tecniche secondo i criteri generali e le modalità per l'attribuzione degli stessi contenuti nel Regolamento Regionale 08 novembre 2019, n. 6 "DISCIPLINA PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ARTICOLO 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 50 DEL 2016" e successive modificazioni e/o integrazioni;
2. Agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di incarico di elevata qualificazione, sono riconosciuti i compensi professionali secondo i criteri generali contenuti nel "Regolamento per la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente" di cui all'Allegato 1 alla DGR n. 2137 del 20 dicembre 2017.
3. L'accesso alle posizioni di cui al comma 2 sarà regolato dalla disciplina della mobilità interna.

ART. 10 – RIEQUILIBRIO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Il processo di riequilibrio finanziario attuato con il CCDI 2021/2023 completa il processo di riordino dei fondi conseguente al rinnovo del CCNL 2016/2018 e delle risorse aggiuntive di cui al comma 800 della legge di bilancio 2018. Oltre a quanto fissato con il presente articolo, ulteriori risorse per l'area delle posizioni di elevata qualificazione, potranno essere stanziati solo con

riduzioni del fondo della dirigenza o di nuove risorse finanziate dal bilancio regionale qualora previste dal CCNL 2019/2021.

2. Dall'esercizio 2022:
 - a. I residui generati dal fondo delle EQ (ex PO) saranno impiegati per la sola indennità di risultato delle EQ (ex PO);
 - b. i residui generati dal fondo del comparto saranno impiegati per il solo comparto escluse le EQ (ex PO).

ART. 11 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

2. Le parti danno atto che le risorse consolidate per il riconoscimento delle retribuzioni di posizione e risultato⁹ del personale con incarico di elevata qualificazione assumono nel triennio 2023/2025 la consistenza prevista nella tabella Finalità di cui all'art. 3, comma 1 del presente CCDI¹⁰.
3. Ai titolari di incarico di elevata qualificazione spetta la retribuzione di risultato cui viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione.
4. La retribuzione di risultato, per il caso di valutazione massima, è stabilita nella misura proporzionale del 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascuna fascia di posizione di elevata qualificazione, per la quota d'anno di svolgimento del relativo incarico e ridotta sulla base delle assenze che comportano una decurtazione dello stipendio. A tal fine per le posizioni di elevata qualificazione con delega si prende in considerazione la fascia retributiva di base (cioè l'importo della posizione ad esclusione di quello aggiuntivo previsto per la delega). Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, non utilizzate nell'anno di riferimento, sono distribuite come retribuzione di risultato in misura proporzionale a quanto già calcolato come retribuzione di risultato.
5. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato trova applicazione il vigente sistema di valutazione.
6. La retribuzione di risultato viene erogata l'anno successivo a quello di competenza, nel mese di aprile, dopo la consuntivazione dei piani degli obiettivi al 31 dicembre di ogni anno e a conclusione del processo di valutazione, sulla base del punteggio totale (componente organizzativa e individuale) della scheda di valutazione della performance. Il punteggio totale è dato dalle componenti e relativi pesi riportati nella tabella di seguito indicata. L'importo è riproporzionato alla durata dell'incarico.

Performance	Peso %
Componente organizzativa	
Performance organizzativa	30%
Componente individuale	
Obiettivo individuale	15%
Competenze e Comportamenti organizzativi	55%
Totale	100%

Per il 2023 la performance organizzativa è costituita dalla performance di Ente, composta da obiettivi strategici e operativi flaggati nei Piani degli Obiettivi come performance organizzativa.

7. La correlazione tra il punteggio di valutazione individuale e l'importo del premio è espressa in Tabella 2, Allegato 1. Il parametro retributivo è diverso per ogni punteggio conseguibile. Per ogni punteggio conseguibile il parametro retributivo a partire da 100 è stato determinato facendo

⁹ Art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 2019/2021

¹⁰ Art. 67, comma 1 CCNL 2016/2018 e art. 17 CCNL 2019/2021

il logaritmo in base 10 del punteggio di valutazione moltiplicato per 50 e arrotondato a due decimali. Il valore minimo del parametro retributivo è pari a 0% per i punteggi dal 0,0 al 30,0.

8. Le assenze che influenzano la retribuzione di risultato sono solo quelle non retribuite, cioè quelle che non comportano erogazione della retribuzione fissa, fatta eccezione per lo sciopero. Qualora un'assenza decurti solo in parte la retribuzione fissa, nello stesso modo inciderà sulla retribuzione di risultato.
9. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim ad un titolare di incarico di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito al medesimo lavoratore un ulteriore importo pari al 20% - come stabilito nella disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione - della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. L'importo è erogato sulla base degli esiti della valutazione ed è proporzionato alla durata dell'incarico.
10. Dall'esercizio 2024 la retribuzione di risultato delle EQ si compensa con gli incentivi per la progettazione e con i compensi professionali per gli avvocati disciplinati secondo quanto disposto all'art. 9 del presente CCDI con le seguenti modalità:
 - a. per incentivi di importo fino a 5.000 €: non operano riduzioni;
 - b. per incentivi di importo superiore a 5.000 €: la retribuzione di risultato viene ridotta dell'importo pari al 5% della parte dell'incentivo eccedente i 5.000 €.

La riduzione della retribuzione di risultato avviene sulla base del pagamento degli incentivi per cassa. L'ammontare delle riduzioni è distribuito ai funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato attribuita.

ART. 12 – CONCILIAZIONE

A. 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.

B. 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 tramite la piattaforma digitale resa disponibile dell'amministrazione che provvederà a rilasciare apposita ricevuta e protocollo.

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 .

C. Il Mediatore

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

Il Dirigente competente in materia di conciliazioni, 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.

Il dirigente competente in materia di conciliazioni 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 dell'"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.

D. 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.

E. 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.

F. 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.

G. 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.

ART. 13 - WELFARE AZIENDALE

1. L'Amministrazione ha confermato per ciascun esercizio del bilancio 2023/2025 euro 1.000.000 per finanziare le azioni di cui all'art. 82 del CCNL Funzioni locali 2019/2021, frutto di economie stabili derivanti da spese di personale del triennio 2016/2018.
2. Ai fini della erogazione delle risorse di cui al comma 1, si applica la disciplina di cui al CCDI sottoscritto in data 02/10/2023 "Accordo sulle modalità di erogazione del Welfare Aziendale per l'esercizio 2023 (art. 12 per il personale del comparto - triennio 2022/2024)".

ART. 14 - WELFARE AZIENDALE STRAORDINARIO 2023

1. Al fine di contrastare gli effetti della crisi energetica le parti concordano di destinare le risorse arretrate del biennio 2021/2022 previste dall'art. 79, comma 1 lett. b) e c) a titolo di misura straordinaria di welfare aziendale per il sostegno del reddito delle famiglie dei lavoratori dipendenti della regione Emilia-Romagna;
2. Entro il 10 gennaio 2023 sono stati erogati 200 euro di buoni spesa ad ogni singolo lavoratore del comparto a condizione che il lavoratore:
 - a. risulti in servizio al 1° gennaio 2023;
 - b. rientri tra i dipendenti che hanno diritto alla produttività o alla indennità di risultato;
3. Sono comunque esclusi da questa misura straordinaria i lavoratori che al 1° gennaio 2023 risultino:
 - a. In aspettativa per incarichi presso altri enti e i dipendenti regionali con incarichi ex art. 19 della LR 43/2001 e dell'art. 63 dello statuto regionale;
 - b. In posizione di comando presso altri enti (comandi out);
 - c. In posizione di comando presso la regione Emilia-Romagna (comandi IN).

ART. 15 - RISORSE NON UTILIZZATE NELL'ANNO DI COMPETENZA

1. Le parti concordano che le risorse già destinate e non utilizzate nell'anno di competenza saranno destinate prioritariamente per far fronte agli oneri straordinari della retribuzione accessoria.
2. Ai fini del presente articolo devono intendersi, a titolo non esaustivo, come oneri straordinari della retribuzione accessoria:
 - a. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione sindacale ad esclusione delle EQ;
 - b. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione giudiziale e stragiudiziale ad esclusione delle EQ;
 - c. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da sentenze di condanna ad esclusione delle EQ.
3. Le risorse stabili non utilizzate nel corso dell'esercizio sono portate in aumento delle disponibilità per la contrattazione dell'esercizio successivo.

ART. 16 - BUONI PASTO ELETTRONICI

1. In considerazione del più vantaggioso trattamento fiscale del buono pasto elettronico rispetto a quello cartaceo, l'Amministrazione regionale conferma l'utilizzo dei buoni pasto elettronici attivata nel corso dell'esercizio 2021.

ART. 17 – RISORSE AGGIUNTIVE

1. Le risorse aggiuntive assegnate dallo stato e/o dall'unione europea e/o autorizzate dalla Corte dei conti oltre ai limiti del fondo di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, saranno impiegate con le stesse modalità di cui al presente contratto decentrato e nel rispetto della disciplina in materia di posizioni di elevata qualificazione.
2. Le risorse del fondo non impiegate in quanto sostituite da risorse statali, e/o dall'unione europea e/o autorizzate dalla Corte dei conti confluiscono annualmente nei residui da destinare alla contrattazione relativa agli esercizi successivi.

ART. 18 – DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. A seguito dell'entrata in vigore il 1° aprile 2023 del nuovo ordinamento professionale, conseguente all'approvazione del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, e alla luce dell'approvazione del PIAO 2023/2025 che riforma il sistema delle performance e delle valutazioni individuali, le parti condividono l'esigenza di avviare da febbraio 2024 un intenso confronto per affrontare gli istituti non ancora applicati che dovranno essere modificati entro il primo semestre 2024. In particolare, ritenendo prioritari gli obiettivi di valorizzazione delle competenze ed esperienze delle risorse umane dell'ente, dovranno essere affrontati, tramite confronto o contrattazione, i seguenti punti:
 - Completare il confronto sulla nuova disciplina della mobilità interna per accompagnare la corretta allocazione delle risorse umane a seguito del processo di ricambio generazionale in corso;
 - Completare entro aprile 2024 le misure di valorizzazione del lavoro agile, attivare i primi spazi di coworking previsti nel PIAO 2023/2025 e adeguare la disciplina sugli orari di lavoro a seguito del monitoraggio dopo il primo anno di applicazione;
 - Rivedere entro il mese di aprile 2024 la disciplina applicativa in materia di incentivi del codice appalti al fine di sbloccare eventuali risorse impegnate e non liquidate, in parte anche dal 2015, al fine di armonizzare le diverse norme che si sono succedute negli anni e individuare modalità applicative omogenee tra tutte le strutture regionali.
 - Rilanciare e potenziare con il PIAO 2024 le iniziative di formazione e crescita professionale per accompagnare la trasformazione digitale dell'ente e la crescita professionale nell'ambito del ricambio generazionale;
 - Monitorare il nuovo SMIVAP adottato nel corso dell'esercizio 2023 per renderlo coerente con il nuovo modello di performance management previsto nel PIAO 2024 e con la Direttiva del ministro della Funzione Pubblica 2023 in materia;
 - Completare l'aggiornamento dell'osservatorio delle competenze valorizzando i profili e le posizioni lavorative emergenti adeguando quelle esistenti al nuovo contesto organizzativo e professionale;
 - Adottare entro la primavera 2024 la disciplina transitoria finalizzata a completare entro il 2025 le progressioni tra le aree anche in deroga ai titoli di studio;
 - Approvare il CCDI 2024/2026 entro l'estate al fine di impiegare le risorse residue dell'esercizio 2023.

ART. 19 - DISPOSIZIONE FINALE

1. Entro il 30 giugno di ciascun anno le parti convengono di verificare la consistenza dei residui dell'esercizio in corso e dell'esercizio precedente al fine di contrattare l'adeguamento delle finalità per l'anno in corso e l'utilizzo per l'anno precedente, ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018.