

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA – ANNO 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il.1 - Modulo 1 - *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge*

Data di sottoscrizione 15 dicembre 2022– IPOTESI DI CCDI TRIENNIO 2022/2024

Periodo temporale di vigenza anno 2022-2024

Composizione della delegazione trattante Parte Pubblica:
- Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni
- Direttore Generale Assemblea Legislativa
- Responsabile Servizio Sviluppo Risorse Umane, Organizzazione e comunicazione di servizio
- Responsabile Servizio funzionamento e gestione

Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni/Autonomie Locali, RSU

Organizzazioni Sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL

Soggetti destinatari Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo

- a) finalità delle risorse disponibili per il triennio 2022/2024
- b) premi correlati alla performance
- c) progressioni economiche orizzontali
- d) differenziali stipendiali art. 14 CCNL 2019/2021
- e) indennità per specifiche responsabilità
- f) indennità condizioni di lavoro
- g) reperibilità e servizi di pronto intervento
- h) incentivi funzioni tecniche e compensi avvocati
- i) riequilibrio delle risorse destinate a posizioni organizzative
- j) risorse per le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato
- k) welfare aziendale
- l) risorse non utilizzate nell'anno di competenza
- m) buoni pasto elettronici
- n) risorse aggiuntive
- o) dichiarazione congiunta
- p) disposizione finale

Rispetto dell'iter – adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa

- La relazione tecnica è stata trasmessa al Settore Ragioneria - D.G. Politiche Finanziarie che ha attestato la copertura finanziaria in data 15 dicembre u.s. prot. n 15/12/2022.1233893.I;
- La relazione illustrativa è trasmessa al Collegio dei Revisori in quanto propedeutica all'acquisizione della certificazione che verrà espressa nel provvedimento della Giunta Regionale di approvazione dell'accordo ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera f) LR 18/2012;
- Nel caso il Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

- È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 **Vedi Osservazioni in calce.** *La Regione ha predisposto i Piani di Attività per ogni struttura, che definiscono gli obiettivi annuali il cui raggiungimento permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre l'altra è correlata alla valutazione individuale.*
- È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023 con Delibera n. 111/2022. Con Delibere n. 3/2021, n. 415/2021 e n. 771/2021 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Giunta e con Delibera UP n. 64/2021 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'Assemblea Legislativa. – Sono pubblicati nelle pagine Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, nelle relative sezioni, i dati relativi a:
 - o il Piano della performance – anno 2022;
 - o la Relazione sulla performance – anno 2021 e il relativo documento di validazione dell'OIV
 - o l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
 - o il sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - o l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
 - o i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa;
 - o le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
 - o i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
 - o gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009. **Vedi osservazioni in calce.**

Osservazioni

Con Legge regionale 26 del 20/12/2013 la Regione ha definito le norme per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31.

Il sistema di definizione degli obiettivi delle Direzioni generali, correlato con gli obiettivi definiti dal Documento triennale di Politica economica e finanziaria (documento volontario dell'Ente) e, a partire dal 2016, con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) è stato attivato a partire dal 2008, ed è pubblicato nel sito internet istituzionale, così come la sua consuntivazione. I sistemi di valutazione del comparto e della dirigenza sono stati definiti, nella forma attuale, a partire dal 2007, e sono a regime dal 2008, sulla base di principi compatibili con quelli normati dal D. Lgs. n. 150/2009, e in stretta correlazione col sistema di definizione e consuntivazione degli obiettivi.

Il DEFER per il 2022 è stato approvato con Delibera di Giunta n. 891/2021 e di Assemblea Legislativa n. 50/2021 e la Nota di aggiornamento è stata approvata con Delibere di Giunta n. 1704//2021 e AL n. 58/2020.

Il Piano della performance delle strutture della Giunta è stato adottato (relativamente all'anno 2022) con Delibera n. 573/2022 alla quale si aggiunge la Delibera n. 1846/2022 di approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) 2022/2024; il Piano della performance delle strutture dell'Assemblea è stato adottato con Delibera di UP n. 10/2022 e, con Delibera di UP n. 34/2022, è stato adottato il PIAO 2022/2024.

La relazione della Performance per la Giunta per l'anno 2021 è stata approvata con Delibera n. 1086/2022 e per la Assemblea Legislativa con Delibera di UP n. 32/2022.

II.2- Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato della ipotesi di contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

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 2022 – 31 dicembre 2024 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
3. Per le materie qui non disciplinate, le parti rinviando agli accordi precedentemente sottoscritti e vigenti al 31/12/2021.
4. 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 2022/2024

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 (ART. 67 CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	2022	2023	2024
PARTE STABILE DI COMPETENZA	31.212.786,41	31.212.786,41	31.212.786,41
PARTE VARIABILE DI COMPETENZA	1.145.168,80	1.108.376,00	1.108.376,00
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE APPLICATE AL VARIABILE	5.415.963,94	4.091.025,62	2.406.228,97
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	37.773.919,15	36.412.188,03	34.727.391,38
Residui di parte stabile destinati all'esercizio successivo	4.091.025,62	2.406.228,97	5.047,13
TOTALE RISORSE IMPIEGABILI NELL'ESERCIZIO	33.682.893,53	34.005.959,07	34.722.344,25

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 2023 e 2024 previste nella tabella di cui al punto 1 non ricomprendono le risorse aggiuntive previste dal CCNL 2019/2021. Le risorse stabili e variabili per gli esercizi 2023 e 2024 verranno integrate con quanto disposto dall'art. 79 del CCNL 2019/2021 in sede di costituzione del fondo risorse decentrate a seguito dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento fissato per il 1° aprile 2023.

ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER IL TRIENNIO 2022/2024

1. La ripartizione delle risorse del fondo sulle diverse finalità nel triennio 2022/2024 è quella riportata nella seguente tabella:

Finalità	Finalità 2022	Finalità 2023	Finalità 2024
Totale Posizioni Organizzative (posizione + risultato)	8.229.184,03	8.279.184,03	8.279.184,03
Indennità In assorbimento (ex 8°qf)	45.000,00	45.000,00	45.000,00
Indennità di comparto compresa quota a carico bilancio	2.084.822,43	2.104.053,50	2.104.053,50
Progressioni economiche orizzontali	7.794.887,07	7.531.721,54	7.448.106,72
Differenziali stipendiali CCNL 2019/2021 (dal 2023)	-	825.000,00	1.625.000,00
Totale Finalità di parte stabile	9.924.709,50	10.505.775,04	11.222.160,22
Indennità di turno e maggiorazioni, reperibilità	401.000,00	401.000,00	401.000,00
Indennità condizioni di lavoro	611.000,00	240.800,00	240.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	2.477.000,00	2.847.280,00	2.847.280,00
Premi correlati alla performance (art. 68, comma 2, lett a) e lett b))	12.040.000,00	11.732.000,00	11.732.000,00
Totale Finalità di parte variabile	15.529.000,00	15.221.080,00	15.221.080,00
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	33.682.893,53	34.006.039,07	34.722.424,25
Totale risorse disponibili	37.773.919,15	36.412.188,03	34.727.311,38
Totale risorse non impiegate nell'esercizio destinate all'esercizio successivo	4.091.025,62	2.406.148,97	4.887,13

2. Ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2019/2021, le risorse assegnate alle finalità per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 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

- Per ciascuno degli esercizi del triennio 2022/2024 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.
- Gli importi pro capite annui lordi dei premi per gli anni 2022/2024 sono riportati nella seguente tabella:

CAT	2022	2023	2024
A, B (Operatori e Operatori esperti)	4.006,92	4.006,92	4.006,92
C (Istruttori)	4.192,00	4.192,00	4.192,00
D (Funzionari senza incarico EQ)	4.599,22	4.599,22	4.599,22

3. L'erogazione dei premi di cui al presente articolo avverrà sulla base del vigente sistema di valutazione.

ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21/05/2018) nell'esercizio 2022 si applica la disciplina di cui al CCDI sottoscritto in data 28/12/2018 relativo ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO).
- Sono definiti per l'anno 2022, al fine di consentire l'attribuzione della progressione economica con decorrenza 01/01/2022, i seguenti contingenti economici e numerici calibrati, allo scopo di assicurare un'adeguata valorizzazione a tutte le categorie, sulla base del personale in possesso dei requisiti di accesso.

Cat. A	Anzianità per accesso al 31 dicembre dell'esercizio precedente	RISORSE DESTINATE 2022
A2 - A3	2 anni	0
A3 - A4	2 anni	341,00
A4 - A5	2 anni	0
A5 - A6	2 anni	0

Cat. B	Anzianità per accesso al 31 dicembre dell'esercizio precedente	RISORSE DESTINATE 2022
B1 - B2	2 anni	-
B2 - B3	2 anni	1.582,00
B3 - B4	2 anni	606,00
B4 - B5	2 anni	2.477,00
B5 - B6	2 anni	3.405,00
B6 - B7	3 anni	6.667,00
B7 - B8	4 anni	-
Cat. C	Anzianità per accesso al 31 dicembre dell'esercizio precedente	RISORSE DESTINATE 2022
C1 - C2	2 anni	13.666,00
C2 - C3	2 anni	18.240,00
C3 - C4	2 anni	38.833,00
C4 - C5	3 anni	64.618,00
C5 - C6	4 anni	-

Cat. D	Anzianità per accesso al 31 dicembre dell'esercizio precedente	RISORSE DESTINATE 2022
D1 - D2	2 anni	7.050,00
D2 - D3	4 anni	2.418,00
D3 - D4	3 anni	129.544,00
D4 - D5	4 anni	2.568,00
D5 - D6	4 anni	2.075,00
D6 - D7	5 anni	6.500,00

3. Vengono esclusi dalla progressione economica all'interno della categoria coloro che hanno valutazione 0 in tutto il triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione delle PEO.
4. Al fine di rimuovere la disparità di trattamento relativa al mancato riconoscimento dell'esperienza lavorativa maturata a tempo determinato presso le strutture speciali dell'Ente, dall'esercizio 2021 le parole "ad esclusione di" di cui all'art. 2, comma 1, lett. B, secondo alinea del "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) PER IL PERSONALE DEL COMPARTO" approvato con DGR 2290/2018, sono sostituite dalla parola "compresa".

ART. 5-BIS – DIFFERENZIALI STIPENDIALI DI CUI ALL'ART. 14 DEL CCNL 2019/2021

1. Dall'esercizio 2023 le risorse già destinate all'istituto PEO e le quote pluriennali che si libereranno per cessazioni e passaggi di categorie e le ulteriori risorse rese disponibili a seguito del reinquadramento delle categorie D3 e B3 a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale saranno destinate ai "differenziali stipendiali" previsti dall'art. 14 del CCNL 2019/2021 (Progressioni economiche all'interno delle aree).
2. Al fine di disciplinare l'istituto dei "differenziali stipendiali" le parti concordano di attivare da febbraio 2023 il tavolo di contrattazione con l'obiettivo di adeguare il sistema di valutazione dell'ente e adottare la disciplina specifica entro il 31 maggio 2023 al fine di attivare da luglio 2023 le procedure per l'attribuzione dei differenziali per l'esercizio 2023.

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 organizzative. La percentuale deve essere rapportata al totale del personale in organico al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento, escluse le posizioni organizzative 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:

DGA/agenzia	Risorse aggiuntive 2023	Risorse aggiuntive 2024
DG ASSEMBLEA	26.350,00	26.350,00
GABINETTO	-	-
AGENZIA SISMA 2012	-	-
DG REII	16.150,00	16.150,00
DG FIN	13.600,00	13.600,00
DG ACP	29.750,00	29.750,00
AGREA	5.100,00	5.100,00
DG CPSW	850,00	850,00
INTERCENTER	-	-
DG ECLI	9.350,00	9.350,00
DG CTA	4.250,00	4.250,00
AGENZIA STPC	210.450,00	210.450,00
Totale risorse aggiuntive	315.850,00	315.850,00

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 di Attività.

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 attribuite all'interno di ciascuna Direzione generale/Agenzia sono resi pubblici sulla intranet regionale.

6.5 Variazioni, revoca e decadenza

E' 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 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 in fase di pagamento 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 2023, 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, categoria e profilo sull'applicazione dell'istituto;
 - la presenza dell'eventuale contenzioso per struttura, categoria e profilo.

6.8 Entrata in vigore

La presente disciplina si applica a partire dall'esercizio 2023. Per le specifiche già attribuite nell'anno 2022 si applica quanto disposto nel CCDI 2021/2023.

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 finalità. Dall'esercizio 2020 l'indennità condizioni di lavoro viene riconosciuta anche ai dipendenti della categoria D.
2. Sono riconosciute le seguenti tipologie di indennità:

A) attività disagiate. Le attività disagiate possono essere:

- **continuative**, cioè 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'indennità giornaliera.

Tab.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.

Tab.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. L'indennità è riconosciuta per la sola giornata in cui si svolge la seduta della commissione e a condizione che il lavoratore sia presente ai lavori della commissione	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.⁷
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 posizione organizzativa, 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";
2. Agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di posizione organizzativa, 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 interne.

ART. 10 – RIEQUILIBRIO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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 organizzative potranno essere stanziare 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 PO saranno impiegati per la sola indennità di risultato delle PO;
 - b. i residui generati dal fondo del comparto saranno impiegati per il solo comparto escluse le PO.

ART. 11 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 67, comma 1 e dell'art. 15, comma 5 CCNL 2016/2018 le risorse consolidate per il riconoscimento delle retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative assumono nel triennio 2022/2024 la consistenza prevista nella tabella Finalità dell'art. 3 del presente CCDI.
2. Il sistema di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i relativi criteri per la graduazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali, è disciplinato dalla Deliberazione di Giunta n. 324/2022.

3. Ai titolari di posizione organizzativa 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 tutte le posizioni organizzative previste.
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 organizzativa individuata nella disciplina di cui al precedente comma 2, 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 organizzative con delega si prende in considerazione la fascia retributiva di base (01D). Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento sono distribuite come retribuzione di risultato, incrementando le disponibilità destinate a tale finalità come previsto dalla DGR n. 1946/2021. Tali risorse insieme ai residui delle risorse destinate alla retribuzione di risultato saranno distribuite con le stesse modalità qui descritte.
5. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato trova applicazione il vigente sistema di valutazione.
6. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito al medesimo lavoratore un ulteriore importo connesso all'incarico ad interim attribuito e al grado di conseguimento degli obiettivi.
7. La misura di tale importo, come stabilito nella disciplina di cui alla DGR n. 1946/2021 è pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
8. Le retribuzioni di risultato non si compensano con gli incentivi per la progettazione né con i compensi professionali per gli avvocati disciplinati secondo quanto disposto all'art. 8 del presente CCDI.

ART. 12 - WELFARE AZIENDALE

1. L'Amministrazione ha confermato per ciascun esercizio del bilancio 2022/2024 euro 1.000.000 per finanziare le azioni di cui all'art. 72 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, 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 03/11/2022 "Accordo sulle modalità di erogazione del Welfare Aziendale", fatte salve eventuali modifiche da introdurre previo nuovo accordo sindacale.
3. 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;
4. Entro il 10 gennaio 2023 verranno 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;
5. 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. 13 - 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 di salario accessorio a personale comandato e/o in distacco oneroso non rimborsabili dagli enti convenzionati per incompatibilità con i relativi contratti nazionali e/o leggi che pongono a carico della regione tutte o parte delle voci a carico del fondo;
 - b. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione sindacale;
 - c. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione giudiziale e stragiudiziale;
 - d. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da sentenze di condanna.
3. Le risorse stabili non utilizzate nel corso dell'esercizio sono portate in aumento delle disponibilità per la contrattazione dell'esercizio successivo.

ART. 14 - 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. 15 – 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 organizzative.
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. 16 – DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. A seguito dell'entrata in vigore il prossimo 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 dal 10 gennaio 2023 un intenso confronto per affrontare i diversi istituti che dovranno essere modificati entro il primo semestre 2023. In particolare, ritenendo prioritari gli obiettivi di valorizzazione delle competenze ed esperienze delle risorse umane dell'ente, dovranno essere affrontati prioritariamente, tramite confronto o contrattazione i seguenti punti:
 - Completare il confronto sulla nuova disciplina delle mobilità interne per accompagnare la corretta allocazione delle risorse umane a seguito del processo di ricambio generazionale realizzato nel periodo 2019/2022;
 - Completare con il PIAO le misure di valorizzazione del lavoro agile e attivare i primi spazi di coworking;
 - Rilanciare e potenziare con il PIAO le iniziative di formazione e crescita professionale per accompagnare la trasformazione digitale dell'ente e accompagnare la crescita professionale nell'ambito del ricambio generazionale;
 - Modificare il sistema di valutazione dell'ente per renderlo coerente con il nuovo modello di performance che verrà introdotto con il PIAO;
 - Riformare l'osservatorio delle competenze valorizzando i profili e le posizioni lavorative emergenti adeguando quelle esistenti al nuovo contesto organizzativo e professionale;
 - Adottare entro la primavera la nuova disciplina in materia di differenziali economici per dare seguito alla volontà delle parti di proseguire nella politica di incrementi retributivi stabili;
 - Adottare entro l'estate, nell'ambito del piano dei fabbisogni, la disciplina transitoria finalizzata a sbloccare nel triennio 2023/2025 le progressioni tra le aree anche in deroga ai titoli di studio;
 - Apportare entro giugno 2023 eventuali correttivi al CCDI 2023 con particolare riguardo agli istituti delle specifiche responsabilità e dei disagi per permettere alle strutture regionali di applicare correttivi entro il 31 agosto 2023 alla prima applicazione dei nuovi istituti di cui al presente CCDI;

- di approvare il CCDI 2023/2025 entro l'estate al fine di impiegare le risorse aggiuntive previste a seguito dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale valutando tra l'altro la possibilità di adeguare le fasce delle indennità di posizione della EQ (ex PO) ai massimali previsti dal CCNL 2019/2021;
- Esaminare in sede di stesura del bilancio di previsione 2024/2026 l'impatto finanziario della introduzione di maggiorazioni sulle aliquote a carico ente del fondo PERSEO;
- Entro il mese di marzo 2023 rivedere la disciplina applicativa in materia di incentivi di cui all'art. 113 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 succedute fino al 2020.

ART. 17 - 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.