

CCDI 2011  
PER IL PERSONALE DIRIGENTE  
DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Bologna, 4 maggio 2012

Art. 1

FINALITA' RISORSE DECENTRATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI  
RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2011

FINALITA'	Stanziamiento 2011
Indennità di posizione	5.010.000,00
Indennità di risultato	2.273.127,93
<b>TOTALE</b>	<b>7.283.127,93</b>
TOTALE 2010	<b>7.292.333,52</b>
riduzione DL 78	<b>- 12.709,80</b>
omnicomprensività 2010	<b>- 1.308,08</b>
omnicomprensività 2011	<b>4.813,01</b>
<b>TOTALE DISPONIBILE 2011</b>	<b>7.283.127,93</b>

Art. 2

DEFINIZIONE TETTO MASSIMO D'INDENNITÀ DI RISULTATO

L'ammontare complessivo per l'indennità di risultato stanziato per il 2011 è pari al totale del fondo, detratto quanto necessario per retribuire la posizione. Per l'anno 2011, il tetto massimo di risultato da riconoscere ai dirigenti che conseguiranno la valutazione più elevata, quale importo da equiparare al parametro retributivo 100, è calcolato in modo da utilizzare tutto l'importo stanziato, tenuto conto di quanto disposto con determina DPG/2010/3291 del 19.3.2010 in relazione agli incarichi ad interim.

A consuntivo sarà fornito un prospetto relativo all'utilizzo del fondo e alla relative quote distribuite.

Salvo diverso accordo tra le parti si conviene che anche per gli anni successivi al 2011 l'indennità di risultato sarà definita in

modo tale da utilizzare l'intera disponibilità del fondo di competenza.

Le parti convengono di dare avvio nel prossimo mese di aprile alla contrattazione 2012 nell'ambito della quale definire anche le modalità di utilizzo nel triennio 2012-2014 dei residui pregressi quantificati in euro 615.549,37.

#### ART. 3

##### ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA

La Regione Emilia Romagna, tramite apposita convenzione da stipularsi con enti o casse aventi esclusivamente finalità assistenziali e i requisiti previsti dall'art. 51, comma 2 del DPR 22.12.1986, n. 917, prevede a favore dei propri dipendenti a tempo indeterminato, ad esclusione dei dirigenti e del personale con contratto FIEG/FNSI, apposita assicurazione sanitaria integrativa.

Il premio per le garanzie previste dalla polizza di base è interamente a carico della Regione per quanto riguarda il personale non dirigente.

Ai dipendenti può essere data facoltà di estendere detta garanzia tramite pagamento di un premio aggiuntivo, nonché di richiedere l'assicurazione per i componenti del proprio nucleo familiare. I dipendenti a tempo determinato, i giornalisti e i dirigenti possono aderire al Piano sanitario sostenendo il pagamento dell'intero premio.

#### ART. 4

##### PARZIALE MODIFICA DELL'ACCORDO, SOTTOSCRITTO IL 14 APRILE 2008, PER LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

L'Accordo, sottoscritto il 14 aprile 2008, per la procedura di conciliazione in sede sindacale - area della dirigenza - in applicazione dell'art. 11 del CCDI 2002-2005 della dirigenza, prevede all'art.3 comma 1 che la Commissione paritetica di

conciliazione sia composta dal rappresentante sindacale designato dal dirigente e da un rappresentante dell'Amministrazione regionale nominato dal Direttore generale "Organizzazione, personale, sistemi informativi e telematica".

Un consolidato orientamento nella letteratura e nelle linee guida nazionali in materia di valutazione suggerisce l'inserimento, nella Commissione paritetica, di un soggetto esterno con funzioni di Mediatore; l'Amministrazione regionale ha positivamente sperimentato tale modalità nell'ambito delle procedure di conciliazione del comparto.

Si ritiene perciò di sostituire gli articoli 3 e 4 del citato Accordo del 14 aprile 2008 che nel suo complesso risulta quindi così modificato:

#### **1) AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Possono essere oggetto della procedura di conciliazione in sede sindacale descritta nel presente accordo le controversie individuali di lavoro, insorte tra la Regione Emilia-Romagna e i propri dirigenti, nell'ambito della fase di valutazione annuale delle prestazioni, come ridelineata dall'art. 11 del CCDI sottoscritto il 25 giugno 2007, e dai relativi atti applicativi.

2. Nell'evenienza che, al termine del processo di valutazione, venga formalizzata una valutazione negativa, il tentativo di conciliazione in sede sindacale può essere esperito da parte del dirigente interessato soltanto prima dell'avvio della procedura di accertamento della responsabilità dirigenziale, ai sensi degli articoli 4 e seguenti dell'allegato A) alla delibera della Giunta regionale n. 1052/2006. La contestazione di addebito per responsabilità dirigenziale sarà effettuata quindi solo decorso inutilmente il termine di cui all'art. 3, comma 2, del presente accordo oppure a conclusione del tentativo di conciliazione con esito negativo.

## **2) ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA**

1. Il dirigente, legittimato ad agire in giudizio, attiva la procedura di conciliazione in sede sindacale mediante richiesta redatta per iscritto e debitamente firmata. La richiesta di avvio può essere presentata anche direttamente da una organizzazione sindacale, su mandato del dirigente stesso.

2. La richiesta di conciliazione deve essere presentata al Direttore generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica" entro trenta giorni dalla data di comunicazione al dirigente della scheda di valutazione.

3. La richiesta, oltre ad essere sottoscritta, deve contenere:

- a) le generalità del ricorrente;
- b) una esposizione circostanziata delle ragioni di fatto e di diritto addotte a sostegno della richiesta;
- c) la designazione del proprio rappresentante sindacale in seno alla Commissione Paritetica di Conciliazione;
- d) il luogo dove devono essere effettuate 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 dal dirigente interessato.

## **3) Commissione paritetica di conciliazione**

1. Il tentativo di conciliazione è esperito da una "Commissione paritetica di conciliazione" (d'ora in avanti Commissione) formata dal rappresentante sindacale designato dal dirigente, da un rappresentante dell'Amministrazione regionale nominato dal Direttore generale "Organizzazione, personale, sistemi informativi e telematica" e da un "Mediatore" nominato dal Direttore generale

a "Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica" tra i componenti esterni del Nucleo di supporto alla valutazione, secondo il criterio della rotazione, che funge da Presidente della Commissione.

2. Il Direttore generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica", ricevuta la richiesta di attivazione della procedura, entro quindici giorni nomina la Commissione con proprio atto, individuando contestualmente il funzionario regionale con compiti di segreteria della medesima.

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

4. Il lavoratore, davanti alla Commissione, può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un legale di sua fiducia.

#### **4) Tentativo di conciliazione**

1. Il segretario provvede a fissare, entro quindici giorni dall'adozione dell'atto di nomina, la prima seduta della Commissione, convocando i suoi componenti e le parti.

2. La Commissione è obbligata ad acquisire la testimonianza del soggetto valutatore che ha effettuato la valutazione oggetto di contestazione. Il segretario convoca pertanto quest'ultimo soggetto davanti alla Commissione per la seduta di avvio del tentativo di conciliazione.

3. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni e deve concludersi entro trenta giorni dalla data della seduta di insediamento della Commissione. I lavori della Commissione e le modalità di ascolto delle parti sono definite dal Presidente.

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

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

6. I verbali di cui ai commi 4 e 5 devono essere sottoscritti sia dai componenti della Commissione sia dalle parti. Il segretario deve autenticare le firme apposte in calce al verbale.

La modifica si applica a partire dalle procedure relative alla valutazione delle prestazioni relative all'anno 2011.

#### **5) GARANZIA PER IL LAVORATORE**

1. Il lavoratore può adire l'autorità giudiziaria, previo obbligatorio tentativo di conciliazione in sede amministrativa, anche prima dell'esaurirsi della conciliazione in sede sindacale, oltre che in caso di esito negativo di quest'ultima.

2. Con la presentazione della richiesta di tentativo di conciliazione alla Direzione Provinciale del Lavoro in sede amministrativa si estingue la procedura di conciliazione in sede sindacale.

#### **6) ADEMPIMENTI SUCCESSIVI ALLA CONCILIAZIONE**

1. 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.

Il segretario della Commissione, ai fini di cui al comma 1, provvede a trasmettere il verbale di conciliazione ai dirigenti competenti per l'attuazione.

#### **7) PERSONALE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA**

Le competenze della Direzione generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi informativi e Telematica" sono attribuite al Direttore generale dell'Assemblea legislativa per le controversie insorte nell'ambito dell'organico consiliare, salvo quanto indicato al comma 2.

Spetta al Direttore generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica" la nomina del dirigente chiamato a rappresentare l'Amministrazione regionale davanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione, nell'ambito della rosa di nominativi che designati dalla Giunta regionale.

#### **8) DURATA DELL'ACCORDO**

Il presente accordo ha efficacia a partire dal processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2011, e ha vigenza fino alla sottoscrizione del prossimo Contratto Collettivo decentrato integrativo che apporti modifiche al sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti della Regione Emilia-Romagna.

Per la Regione Emilia-Romagna

D.G. Organizzazione, personale, sistemi informativi e telematica	
D.G. Assemblea legislativa	

Per le OOSS firmatarie del CCNL 2006-2009 della Dirigenza

FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
CSA Regioni Autonomie locali	
DIRER	

Bologna 4 maggio 2012