

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2012
PER IL PERSONALE DIRIGENTE
DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

Bologna, 31/12/2013

Premessa

Il giorno 31-12-2013, si sono incontrati i rappresentanti della delegazione trattante di parte pubblica dell'ente Regione Emilia-Romagna e i rappresentanti sindacali del personale dirigente che, vista la Delibera di Giunta "Autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2012 per il personale dirigenziale siglata il 25 novembre 2013" n.2086 del 23/12/2013 e l'intesa espressa dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa nella seduta del 18 dicembre 2013, hanno sottoscritto il CCDI 2012 di seguito riportato.

Per l'Amministrazione regionale

Direttore generale Organizzazione,
personale, sistemi informativi e telematica FIRMATO
Dott. Lorenzo Broccoli

Per le OOSS firmatarie del CCNL 2006-2009
della Dirigenza e le RSA della dirigenza

FP CGIL Dirigenti FIRMATO

CISL FP Dirigenti FIRMATO

UIL FPL Dirigenti FIRMATO

CSA Regioni AALL Dirigenti NON FIRMATO

DIRER CONFEDIR NON FIRMATO

Bologna, 31/12/2013

SOMMARIO

PROPOSTA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2012 PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA.....	1
<i>ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA</i>	4
<i>ART. 2 RIPARTIZIONE DEL FONDO DIRIGENTI FRA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2012</i>	4
<i>ART. 3 DESTINAZIONE DEI RESIDUI</i>	4
<i>ART. 4 CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE</i>	5
1) AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
2) ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA	5
3) IL MEDIATORE.....	6
4) PROCEDIMENTO DI SCELTA DELL'ORGANISMO DI CONCILIAZIONE.....	7
5) TENTATIVO DI CONCILIAZIONE.....	7
6) GARANZIA PER IL LAVORATORE	8
7) ADEMPIMENTI SUCCESSIVI ALLA CONCILIAZIONE	8
8) PERSONALE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA.....	8
9) DECORRENZA ED EFFICACIA DELL'ACCORDO	8

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA

Il presente accordo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dalla Regione Emilia-Romagna; esso concerne il periodo 1 gennaio 2012 - 31 dicembre 2012 e decorre dalla data di stipulazione salvo decorrenze diverse qui previste. Il presente testo resta valido fino alla stipulazione del contratto successivo.

ART. 2

RIPARTIZIONE DEL FONDO DIRIGENTI FRA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2012

	GR	AL	TOT RER
Disponibilità fondo ex determinazione 5871/2013	6.963.508,76	283.294,03	7.246.802,79
Totale spesa per retribuzione di posizione	4.714.622,15	250.515,75	4.965.137,90
Totale spesa per retribuzione di risultato	2.152.410,55	112.674,73	2.265.085,28
TOT COMPLESSIVO	6.867.032,70	363.190,48	7.230.223,18

In attuazione di quanto previsto nell'accordo "CCDI 2011 per il personale dirigente della Regione Emilia-Romagna" del 4 maggio 2012, per l'anno 2012, per la definizione dell'indennità di risultato sarà utilizzata l'intera disponibilità del fondo di competenza detratto quanto necessario per retribuire la posizione.

ART. 3

DESTINAZIONE DEI RESIDUI

Stante il procrastinarsi del blocco della contrattazione del comparto, le continue imposizioni di tagli e blocchi fissati dalla normativa nazionale per tutte le pubbliche amministrazioni che incidono, in particolare, sulla complessiva situazione retributiva dei collaboratori del comparto, l'Amministrazione e le OOSS della Dirigenza convengono di rendere disponibili per il personale del comparto, quale una tantum, la quota di € 500.000,00 dei residui pregressi di cui all'art. 2 del CCDI 2011 4 maggio 2012, complessivamente quantificate in € 615.549,37.

La restante quota pari ad € 115.549,37 verrà distribuita ad integrazione di quanto già erogato in acconto sull'anno 2012 con i medesimi criteri previsti per l'indennità di risultato.

Si conferma che anche per il 2013 e il 2014 sarà utilizzata l'intera disponibilità del fondo di competenza detratto quanto necessario per retribuire la posizione.

ART. 4

CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Al fine di migliorare lo svolgimento delle procedure di conciliazione in sede sindacale previste dall'art. 4 del "CCDI 2011 per il personale dirigente della Regione Emilia-Romagna" firmato il 4 maggio 2012 che ha modificato l'"Accordo per la procedura di conciliazione in sede sindacale area della dirigenza - applicazione art. 11 del CCDI della dirigenza sottoscritto il 25/06/2007" firmato il 14 aprile 2008, la procedura vigente viene modificata come segue.

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.
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. Pertanto la contestazione di addebito per responsabilità dirigenziale sarà effettuata solo dopo che sia decorso inutilmente il termine di cui all'art. 2, 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.
2. La richiesta di avvio può essere presentata anche direttamente da una organizzazione sindacale, su mandato scritto del dirigente stesso.

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

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 rappresentante sindacale che è chiamato ad assisterlo durante il tentativo di conciliazione; il dirigente può designare, oltre al rappresentante sindacale, ove ritenuto opportuno in ragione della natura della controversia, anche un procuratore o un legale di fiducia, con funzioni di assistenza giuridica nell'ambito della procedura;
- d) l'indirizzo di posta elettronica dove devono essere effettuate le comunicazioni inerenti la procedura.
- e) 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) IL MEDIATORE

1. Il tentativo di conciliazione è esperito da un Mediatore, indipendente rispetto ad entrambe le parti, iscritto all'organismo di conciliazione di cui all'art. 4.
2. Il Direttore generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica", ricevuta la richiesta di attivazione della procedura, entro quindici giorni nomina con proprio atto il Mediatore designato dall'Organismo di conciliazione, dopo averne verificato la disponibilità.
3. 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 dell'area della dirigenza II (Regioni e Autonomie locali).
4. Il Mediatore ha inoltre l'obbligo di astenersi dal presiedere procedure di conciliazione allorché, nei confronti del dirigente 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.
5. 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 dirigente 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.

6. Il Servizio "*Organizzazione e Sviluppo*" della Direzione generale centrale "*Organizzazione, personale, sistemi informativi e telematica*" svolge, tramite propri funzionari incaricati, i compiti di Segreteria del Mediatore.
7. L'Amministrazione regionale, davanti al Mediatore, è rappresentata da uno dei dirigenti che hanno il potere di transigere e conciliare le liti in materia di lavoro, designati dalla Giunta regionale.

4) PROCEDIMENTO DI SCELTA DELL'ORGANISMO DI CONCILIAZIONE.

1. La direzione generale competente in materia di personale della Giunta regionale e l'Assemblea Legislativa, previo espletamento di procedura ad evidenza pubblica, acquisiscono il servizio di mediazione, individuando un Organismo di conciliazione, tra quelli iscritti nel Registro del Ministero della Giustizia.
2. Le spese del servizio sono ripartite tra Giunta regionale e Assemblea legislativa, a seconda dell'appartenenza all'uno o all'altro organico del dirigente che presenta richiesta di conciliazione.

5) TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
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 dal Mediatore sia dalle parti. Il segretario deve autenticare le firme apposte in calce al verbale.

6) GARANZIA PER IL LAVORATORE

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

7) ADEMPIMENTI SUCCESSIVI ALLA CONCILIAZIONE

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.
2. Il Servizio "Organizzazione e Sviluppo", quale Segreteria del Mediatore, ai fini di cui al comma 1, provvede a trasmettere il verbale di conciliazione ai dirigenti competenti per l'attuazione.

8) PERSONALE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA

1. Le competenze della Direzione generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi informativi e Telematica" sono attribuite al Direttore generale dell'Assemblea legislativa per le controversie insorte nell'ambito dell'organico assembleare.
2. Le funzioni attribuite dal presente Accordo al Servizio "Organizzazione e Sviluppo" della Giunta regionale sono svolte dal Servizio "Organizzazione, Bilancio e Attività contrattuale" dell'Assemblea legislativa.

9) DECORRENZA ED EFFICACIA DELL'ACCORDO

1. Il presente articolo ha efficacia a partire dal processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2013.