

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2015
PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELLA
REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

Bologna, 22 dicembre 2015

Il giorno 22/12/2015, 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 "QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DELLA IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE - ANNO 2015. DISPOSIZIONI INERENTI IL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE - ANNO 2015." n. 2151 del 21/12/2015 e l'intesa espressa dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa nella seduta del 16 Dicembre 2015, hanno sottoscritto il CCDI 2015 di seguito riportato.

Per l'Amministrazione regionale

Direttore generale Organizzazione, Personale, Sistemi informativi e Telematica Dott. Lorenzo Broccoli	FIRMATO
Direttore generale Assemblea Legislativa Regionale Dott. Leonardo Draghetti	FIRMATO

Per le OO.SS firmatarie del CCNL 2006-2009 della Dirigenza e le RSA della dirigenza

FP CGIL Dirigenti	FIRMATO
CISL FP Dirigenti	FIRMATO
UIL FPL Dirigenti	FIRMATO
DIRER CONFEDIR	
CISAL	FIRMATO

Bologna, 22/12/2015

CCDI 2015 PERSONALE DIRIGENTE RER

ART. 1

RIPARTIZIONE DEL FONDO DIRIGENTI FRA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2015

Premesso che il fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti anno 2015 verrà deliberato dalla Giunta regionale, non appena il Collegio dei Revisori ne avrà accertato la compatibilità con i vincoli di bilancio.

Il suo ammontare specificato nella tabella seguente è integrato dalle disponibilità derivanti dall'omnicomprensività 2015 e dai residui relativi all'anno 2014:

Fondo 2015 (in corso di deliberazione da parte della Giunta regionale)	€ 6.397.511,65
+ Omnicomprensività 2015	€ 25.378,84
+ Residuo anno 2014	€ 793.907,64
TOT disponibilità anno 2015	€ 7.216.798,13

Per la definizione dell'indennità di risultato 2015 la disponibilità indicata nella tabella seguente, corrisponde – come previsto al punto 2 dell'art 2 CCDI 2013 - all'importo medio di risultato dell'anno 2013 di € 17.530,34:

Disponibilità 2015	€ 7.216.798,13
<i>TUTTI i dati successivi sono stimati</i>	
<i>Totale spesa per retribuzione di posizione</i>	€ 4.890.926,83
<i>Di cui per posizione coperte:</i>	
- <i>da dirigenti di ruolo (89,4 anni/uomo)</i>	€ 3.812.204,36
- <i>da dirigenti in comando (8,2 anni/uomo + 11,3 anni/uomo non onerosi)</i>	€ 326.867,23
- <i>da dirigenti a tempo determinato (17,1 anni/uomo)</i>	€ 751.855,24
<i>Importo previsto per la retribuzione di risultato (97,6 anni/uomo, importo medio pari a quello del 2013)</i>	€ 1.722.672,5
TOTALE	€ 6.613.599,33
<i>La spesa prevista erode parte del residuo anni precedenti, per un ammontare pari a</i>	€ 190.708,84
<i>Residuo ad anni successivi</i>	€ 603.198,80

L'importo non distribuito in riferimento al 2015, quantificato a consuntivo, sarà portato a residuo per essere utilizzato a integrazione del fondo di competenza degli anni successivi.

E' confermato quanto previsto dal CCDI 2013 del 14/07/2014 all'ultimo paragrafo dell'art. 3 "Interventi sull'ammontare e sull'utilizzo del fondo per gli anni successivi". " (...) A partire dall'anno 2015 le posizioni dei dirigenti assunti a tempo determinato saranno considerate coperte ai fini del calcolo delle disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato."

Art. 2

CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE: MODIFICA DELLA PROCEDURA

Al fine di migliorare lo svolgimento delle procedure di conciliazione in sede sindacale previste dall'art. 4 "Conciliazione in sede sindacale" del "CCDI 2012 sottoscritto il 31 dicembre 2013 per il personale dirigente della Regione Emilia-Romagna" la procedura vigente viene modificata come segue.

1) Ambito di applicazione

Possono essere oggetto della procedura di conciliazione in sede sindacale descritta nel presente accordo le controversie di lavoro individuali o plurime, insorte tra la Regione Emilia-Romagna e i propri dirigenti, nell'ambito dei processi di valutazione dei risultati come disciplinati nelle norme pattizie vigenti nell'ordinamento regionale e nei relativi atti applicativi.

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

Il/la dirigente, 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 dirigente stesso.

La richiesta di avvio può essere presentata anche congiuntamente da più dirigenti direttamente da una organizzazione sindacale, su mandato scritto dei dirigenti da allegare alla richiesta. In caso di richiesta plurima, le procedure vengono comunque trattate separatamente.

La richiesta, da redigersi secondo il modello messo a disposizione dall'Amministrazione regionale, va presentata entro trenta giorni dalla data di comunicazione della scheda di valutazione

esclusivamente per via informatica all'indirizzo di posta elettronica conciliazioni@regione.emiliaromagna.it.

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

La richiesta deve contenere:

- le generalità del/i ricorrente/i;
- una esposizione circostanziata delle ragioni di fatto e di diritto addotte a sostegno della richiesta;
- la designazione del rappresentante sindacale che è chiamato ad assisterlo/i durante il tentativo di conciliazione; il/la dirigente le/i dirigenti 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 dirigente/i della/delle dirigente/i interessato/a .

3) Il Mediatore

Il tentativo di conciliazione è esperito da un Mediatore, indipendente rispetto ad entrambe le parti, iscritto all'Organismo di conciliazione di cui all'art. 4.

Il Direttore generale a "Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica", nomina con proprio atto il Mediatore o i Mediatori designato/i dall'Organismo di conciliazione, appena quest'ultimo riceve l'incarico.

Il Mediatore designato non deve avere avuto rapporti di servizio a qualunque titolo, incarichi professionali, incarichi politici o di collaborazione retribuita, nei cinque anni antecedenti alla data dell'atto di nomina, con la Regione Emilia-Romagna o con una confederazione o organizzazione sindacale rappresentativa del comparto Regioni e Autonomie locali.

Il Mediatore ha inoltre l'obbligo di astenersi dal presiedere procedure di conciliazione allorché, nei confronti del/della 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.

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/della 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.

La Direzione generale centrale "*Organizzazione, personale, sistemi informativi e telematica*" individua il funzionario con i compiti di Segreteria del Mediatore; per le controversie insorte nell'ambito dell'organico assembleare il funzionario con compiti di segreteria è individuato in accordo con la direzione generale all'"Assemblea legislativa".

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

4) Procedimento di scelta dell'Organismo di conciliazione

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

5) Tentativo di conciliazione

Il funzionario incaricato dei compiti di segreteria provvede a fissare, entro quindici giorni dall'adozione dell'atto di nomina del Mediatore, la prima seduta, convocando, su indicazioni dello stesso Mediatore, le parti.

Il Mediatore deve acquisire la testimonianza del soggetto valutatore che ha effettuato la valutazione oggetto di contestazione. Il segretario convoca pertanto quest'ultimo soggetto davanti al Mediatore per la seduta di avvio del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, secondo quanto deciso dal Mediatore, anche tramite più riunioni o incontri separati, e deve concludersi entro trenta giorni dalla data della prima seduta. Il Mediatore si adopera affinché le parti raggiungano un accordo amichevole di definizione della controversia ed è privo, in ogni caso, del potere di rendere giudizi o decisioni vincolanti per le parti medesime.

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

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

I documenti di cui ai commi 4 e 5 devono essere sottoscritti sia dal Mediatore sia dalle parti. Il segretario deve autenticare le firme apposte.

6) Garanzia per il/la dirigente

Il/La dirigente può adire l'autorità giudiziaria, anche prima dell'esaurirsi della conciliazione in sede sindacale, oltre che in caso di esito negativo di quest'ultima; l'azione giudiziaria estingue la procedura di conciliazione.

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

7) 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 l'accordo di conciliazione ai dirigenti competenti per l'attuazione.

8) Decorrenza ed efficacia dell'accordo

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