



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER TUTTI I DIPENDENTI
DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO
ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

Il giorno 17 del mese di 10 2012, presso la sede legale dell'Agenzia regionale per il lavoro, in via Is Mirrionis 195 a Cagliari, sono riuniti:

Il Direttore Generale: Dott. Stefano Tunis Stefano Tunis

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro:

C.G.I.L. - F.P. [Signature]

C.I.S.L. - F.P.S. [Signature]

U.I.L. - F.P.L. [Signature]

F.E.D.R.O. [Signature]

S.A.Di.R.S. UGL [Signature]

FENDRES SAFOR CONFISAL [Signature]

SAF [Signature]

La RSU dell'Agenzia:

[Signature]

[Signature]

[Signature]

visto il rapporto di certificazione dell'Ufficio del controllo interno di gestione, inviato con nota Prot. n.1/VI 4.1.1 del 05.01.2012, le parti come sopra rappresentate si sono riunite per sottoscrivere il presente Contratto collettivo integrativo di lavoro del personale non Dirigente dell'Agenzia regionale per il lavoro.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

PREMESSO CHE

- L'art. 15 della Legge Regionale 5 dicembre 2005, n.20 ha istituito l'Agenzia regionale per il lavoro, quale organismo tecnico della Regione dotato di personalità giuridica pubblica, di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile e di proprio personale;
- L' art. 15, sesto comma, della L.R. 20/2005 ha disposto che l'Agenzia regionale per il lavoro assume il ruolo, i compiti, le funzioni ed il personale dell'Agenzia del Lavoro di cui alla L.R. 26.10.1988 n. 33;
- L' art. 19, terzo comma, della L.R. 20/2005 ha disposto che al personale dell'Agenzia è riconosciuto il trattamento economico e giuridico del personale di ruolo dell'Amministrazione regionale;
- L'art.4, secondo comma, della L.R. 16/2011, ha disposto che "al personale dell'Agenzia si applicano le disposizioni della legge regionale n. 31 del 1998, e successive modifiche ed integrazioni, nonché i contratti collettivi regionali di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti dell'Amministrazione regionale, delle agenzie e degli enti. Il personale dell'Agenzia è inserito nel comparto unico di contrattazione collettiva regionale".

VISTI i CCRL del 14/05/2001, 06/12/2005, 08/10/2008 e 18/02/2010

- il presente contratto rappresenta il primo Contratto Integrativo dell'Agenzia regionale per il lavoro, istituita ai sensi della L.R. 20/2005.

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, in servizio presso l'Agenzia regionale per il lavoro.
2. Gli effetti giuridici ed economici del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.
3. Il presente contratto è valido dal 1 gennaio 2010. Fatte salve le diverse decorrenze previste nel presente accordo e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del nuovo contratto integrativo, comunque non superiore alla durata quadriennale. Esso decade all'approvazione del nuovo CCRL, se nello stesso vengono modificate le norme relative alla contrattazione integrativa.
4. Al personale dell'Agenzia regionale per il lavoro si applicano le disposizioni della L.R. 31/98 e successive modifiche e integrazioni e i contratti collettivi regionali di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione regionale e degli enti.

Art. 2 - Oggetto del contratto

1. Formano oggetto del presente contratto:
 - a. criteri per l'organizzazione del lavoro anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche e della domanda dei servizi;
 - b. articolazione dell'orario di lavoro;
 - c. specificazione e adattamento dei criteri previsti dal CCRL in ordine alla retribuzione di rendimento e di posizione;
 - d. specifici accordi per l'applicazione dell'istituto delle progressioni professionali orizzontali;

SAB/RS/002
M/R

vic
am



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

- e. qualità ed efficienza dei servizi e delle linee di attività, compresa la valorizzazione delle risorse umane e dei relativi strumenti premianti;
- f. incentivazione alla produttività e all'efficienza, con la creazione di progetti e gruppi di lavoro specifici;
- g. linee di indirizzo e criteri per la garanzia del miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- h. ogni altra materia espressamente demandata alla contrattazione integrativa prevista dal CCRL.

Art. 3 - Organizzazione del lavoro

Le parti concordano che per una migliore organizzazione del lavoro sia opportuno individuare e pianificare le attività e le relative posizioni organizzative seguendo le linee sotto elencate:

- I. impostazione della pianificazione operativa del lavoro sulla base del Programma annuale delle attività, a inizio anno;
- II. verifiche periodiche sullo stato di avanzamento dei risultati, per struttura e per spaccati omogenei di attività, in particolare nei casi in cui la prestazione risulti non soddisfacente;
- III. verifica semestrale a fine giugno;
- IV. verifica finale alla fine dell'anno.

Sulla base di tali appuntamenti periodici interni con le OO.SS. è necessario avviare un processo di confronto e comunicazione costante con il proprio personale, dando riscontri sia positivi che negativi sull'andamento delle attività e delle prestazioni individuali, in maniera tale che la valutazione espressa a cadenze periodiche, che ha riscontro nel trattamento economico, non risulti un giudizio improvviso e immotivato.

L'organizzazione del lavoro deve tendere al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, è improntata a criteri di economicità, efficienza, trasparenza dei procedimenti e deve assicurare l'integrità psicofisica e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Al fine di incentivare la produttività e l'efficienza, l'Agenzia promuove la creazione di progetti e gruppi di lavoro specifici.

Art. 4 - Formazione

Le parti convengono che la formazione, come stabilito dall'art. 57 del CCRL, è un diritto-dovere del personale, un impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale dell'Agenzia; è finalizzata alla promozione e sostegno dell'innovazione del lavoro e dello sviluppo organizzativo, con particolare riferimento ai progetti ed alle azioni volte ad accrescere la professionalità dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza, garantendo a tutti le medesime opportunità di partecipazione.

Uno degli obiettivi primari del presente contratto integrativo rispetto alla formazione interna è costituito dalla costruzione delle condizioni che garantiscano, ai sensi dell'art. 57 comma 4 del CCRL vigente, la partecipazione di tutti i lavoratori in materia di aggiornamento settoriale e di collaborazione nella messa a punto e gestione degli interventi formativi concordati.

Questo obiettivo sarà perseguito tramite una serie di processi di seguito descritti:

- 1. un forte coordinamento organizzativo; la ripresa di interventi formativi appositamente dedicati, calibrati ad hoc e finalizzati oltre che all'acquisizione di specifiche competenze anche al rafforzamento delle competenze trasversali e dell'identità di gruppo;
- 2. l'aggiornamento qualitativo e quantitativo finalizzato a facilitare l'omogeneizzazione degli approcci



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

metodologici e del trattamento del personale, attraverso la materializzazione delle regole e degli strumenti;

3. l'acquisto o la predisposizione di un software appositamente dedicato – compatibilmente con le disponibilità del bilancio - per tutti i procedimenti formativi, i cui contenuti e finalità saranno oggetto di apposito confronto con le OO.SS.

La Direzione dà ampia pubblicizzazione delle iniziative oggetto dei piani di formazione attraverso differenti strumenti di comunicazione: uno spazio web che sarà appositamente dedicato nella costituenda intranet aziendale, le mail e soprattutto attraverso la funzione Comunicazione interna.

Ai fini delle progressioni, i percorsi formativi possono essere ritenuti validi se specificamente programmati e solo dopo che il percorso sia stato compiuto da tutti i dipendenti.

Le somme destinate alla formazione e non utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate secondo quanto disposto dal comma 12 dell'art. 57 del CCRL.

Si rinvia alle specifiche disposizioni del CCRL per la valutazione della formazione ai fini delle progressioni professionali dei dipendenti.

Art. 4.1 - Risorse finanziarie

La formazione dei dipendenti è finanziata, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, con le risorse definite dal CCRL e, con riferimento alla Delibera della G.R. 39/1 del 10.11.2010, secondo gli stanziamenti che devono rispettare le percentuali rispetto alla spesa relativa al personale indicate nella nota dell'Assessorato del Bilancio, prot n.8596 del 18.11.2010.

Art. 4.2 – Regole di partecipazione del personale agli interventi di formazione

La partecipazione dei dipendenti agli interventi di formazione viene considerata orario di lavoro a tutti gli effetti in misura pari alla durata effettiva di svolgimento, così come verrà specificato in ogni singolo progetto formativo.

Laddove la formazione non venga svolta in sede, sarà considerata l'intera mattinata se vengono effettuate almeno 4 ore di formazione, e l'intero pomeriggio (rientro di 3 ore) ogni qual volta sia prevista formazione pomeridiana indipendentemente dalla durata. Per formazione pomeridiana superiore alle 3 ore valgono le ore di formazione effettivamente svolte. Nel caso di sedi di formazione distanti dalla sede di lavoro, sarà considerato anche il tempo per raggiungere la sede stessa e, per i lavoratori adibiti al lavoro in sedi decentrate, sarà prevista la regolamentazione valida per le missioni al fine di permettere la piena partecipazione alle attività formative.

Per particolari iniziative formative è previsto il concorso di investimenti fra l'Agenzia e il dipendente; l'Agenzia investe risorse finanziarie e gestionali e il dipendente il proprio tempo extralavorativo; potranno quindi essere richieste modalità di frequenza al di fuori dell'orario di lavoro, oppure modalità miste, da verificarsi caso per caso in occasione della pianificazione annuale, tenuto conto dei principi di pari opportunità e in relazione alla tipologia di percorso formativo.

La partecipazione ad una attività formativa comporta il vincolo di frequenza nell'orario stabilito nel programma.

Assenze parziali, ritardi, uscite anticipate devono essere registrati dal dipendente sul foglio firme precisando orari esatti di presenza.

SABRIS/UBI
2/16

4
OIL
Am

**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

La mancata partecipazione a corsi di formazione, se per motivi di servizio, deve essere motivata dal relativo responsabile, ed in ogni caso segnalata in tempo utile per la sostituzione. La mancata segnalazione preventiva all'ufficio competente può comportare, se non ragionevolmente motivata, la perdita del diritto di iscrizione ad ulteriori momenti formativi, anche di diversa tipologia ed obiettivo, per l'anno in corso. Nel caso di mancata partecipazione per motivate esigenze di servizio o di salute, i collaboratori saranno inseriti nelle successive eventuali edizioni.

Laddove previsto, un certificato di profitto verrà rilasciato dall'Organismo formativo a coloro che supereranno le prove di valutazione finali di apprendimento; in caso di non superamento della prova finale, non verrà rilasciata alcuna attestazione; un attestato di partecipazione verrà rilasciato a coloro che avranno frequentato almeno il 70% della durata del corso per quelle iniziative formative che non prevedono valutazione finale; in caso di frequenza inferiore al 70%, non verrà rilasciata alcuna attestazione.

Art. 4.3 - Piani e programmi di formazione

Il Direttore Generale, sentite le RSU (qualora presenti) e le OO.SS., visto anche il progetto avviato dall'Assessorato degli Affari generali, Personale e riforma della Regione relativo alla "Rete Regionale per la Formazione del Personale", approva, concordandolo con le OO.SS., il Piano Generale della Formazione, predisposto con cadenza triennale.

Il Piano Generale della Formazione, concordato con le OO.SS., è reso esecutivo con l'adozione del programma annuale di formazione, in relazione agli stanziamenti di bilancio. Ai sensi dell'art. 57 del CCRL vigente, i programmi, modalità, criteri e finalità formeranno oggetto di contrattazione integrativa.

L'Agenzia, nell'elaborare il calendario dei corsi, consulterà preventivamente le UU.OO. interessate al fine di tenere conto, per quanto possibile, delle scadenze imposte dagli impegni lavorativi dei dipendenti e rendere noto, con quanto più anticipo possibile, il programma dei corsi e il calendario di svolgimento degli stessi e i nomi dei partecipanti.

Nell'ipotesi in cui le risorse finanziarie fossero insufficienti per la realizzazione di tutti i corsi programmati, dovranno essere prioritariamente realizzati i corsi obbligatori per specifica disposizione legislativa o contrattuale.

Art. 4.4 - Auto formazione

Questa Agenzia consente l'aggiornamento professionale alla totalità dei dipendenti anche attraverso il ricorso a forme di auto apprendimento e di formazione a distanza, con l'ausilio delle tecnologie della comunicazione dell'informazione.

Programmi, modalità, criteri e finalità formeranno oggetto di contrattazione integrativa.

L'autoformazione comprende gli interventi di formazione e aggiornamento personalizzati e di gruppo, con modalità di erogazione in auto apprendimento, quali corsi multimediali fruiti individualmente in sede locale, studio di libri e pubblicazioni.

Art. 5 – Uffici distaccati

L'apertura di uffici distaccati ubicati presso sedi diverse rispetto a quella legale sita in Cagliari nella via Is Mirrionis n.195, nell'ambito degli obiettivi strategici dell'Agenzia regionale per il lavoro sull'intero territorio regionale, sia con riferimento al Piano Annuale delle Attività, sia con riferimento a specifici progetti, è



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro
oggetto degli obblighi di cui all'art.13 del CCRL. Negli uffici di cui sopra potrà essere assegnato, in via prioritaria, solo personale che ne faccia espressa richiesta e/o non manifesti contrasto rispetto ad un'eventuale proposta di trasferimento, o nuovo personale che si rendesse necessario per sopperire alle esigenze degli uffici periferici.

L'articolazione oraria delle attività lavorative svolte presso gli uffici distaccati, salvo comprovate esigenze in relazione alle attività e ai progetti da svolgersi, che impongano una differenziazione, è identica rispetto a quella indicata dal presente contratto per i lavoratori in servizio presso la sede legale.

Art. 6 - Mobbing

1. Le proposte formulate dal Comitato previsto dall'art. 27 bis del CCRL vigente e presentate all'Agenzia verranno attuate, compatibilmente con le risorse disponibili, in accordo con le OO. SS. firmatarie del presente contratto.
2. Nel piano della formazione del personale dovranno essere previsti idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, come previsto dall'art. 27 bis del CCRL.

Art. 7 - Pari Opportunità

L'Agenzia promuove l'attuazione delle azioni positive previste dall'art. 51 del CCRL 1998/2001.

All'elaborazione delle "azioni positive", provvede l'apposito Comitato Paritetico per le Pari Opportunità previsto dallo specifico regolamento.

L'Agenzia s'impegna ad adottare, in accordo con le RSU (ove presenti) e le OO.SS. e nel rispetto dei vincoli normativi ed economici, iniziative utili ad assicurare la massima integrazione dei lavoratori disabili nella struttura lavorativa, assicurando la necessaria informazione e formazione.

Art. 8 - Telelavoro

Le parti stabiliscono di avviare un progetto sperimentale, per definire le modalità di lavoro a distanza, definendone le linee secondo quanto verrà stabilito da un successivo accordo che sarà parte integrante del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Art. 9 - Orario di lavoro

In applicazione del comma 2 dell'art. 31 del CCRL, l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuite su cinque giorni lavorativi e due rientri pomeridiani in media calcolata sul mese.

L'orario convenzionale è il seguente:

Mattina	Ingresso	Uscita
Dal Lunedì al Venerdì	8.00	14.00
Pomeriggio	Ingresso	Uscita
	16.00	19.00

Dal mese di aprile, in via sperimentale, fino ad un nuovo eventuale accordo in materia, l'orario di lavoro potrà essere articolato su un solo rientro pomeridiano, con la seguente articolazione oraria:



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

Mattina	Ingresso	Uscita
Dal Lunedì al Venerdì	7.30	14.00
Pomeriggio	Ingresso	Uscita
	15.00	18.30

I dipendenti sono autorizzati, salva la ricorrenza di motivate e inderogabili esigenze organizzative o di servizio, a fruire di un orario che prevede l'elasticità nell'orario di ingresso e/o di uscita.

L'orario di lavoro potrà pertanto articolarsi nelle seguenti fasce:

Mattina	Ingresso	Uscita
Dal Lunedì al Venerdì	7.00 – 9.00	13.00 – 15.00
Pomeriggio	Ingresso	Uscita
Due giornate	14.00 – 16.00	17.00 – 20.00

I dipendenti devono essere presenti sul luogo di lavoro nelle fasce orarie obbligatorie: dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 16.00 alle ore 17.00.

La pausa giornaliera tra la fascia lavorativa antimeridiana e il rientro pomeridiano ha durata di almeno trenta minuti.

La pausa giornaliera non può incidere sulle fasce orarie obbligatorie.

L'Agenzia si impegna a dotarsi di strumenti di rilevazione automatica delle presenze che permetta di registrare i motivi di allontanamento dall'ufficio al fine di limitare il più possibile l'utilizzo di modulistica cartacea.

Art. 9.1 - Flessibilità a domanda

Il dipendente per motivate esigenze personali o familiari potrà richiedere al Direttore l'applicazione di un orario flessibile, diverso da quello previsto dall'art.9 del presente contratto, in via permanente o temporanea.

L'autorizzazione può essere negata o differita per inderogabili e motivate esigenze organizzative e di servizio, tenuto conto anche delle mansioni espletate dal lavoratore.

Il Direttore si pronuncia entro 15 giorni dalla richiesta, decorsi i quali questa si intende accolta.

La richiesta di svolgimento di ore di straordinario dovrà essere soggetta ad accettazione del dipendente.

Art. 9.2 - Rispetto dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è documentato con la registrazione dell'ingresso e dell'uscita mediante tesserino magnetico o altro sistema di rilevazione automatizzato.

Il tesserino magnetico è strettamente personale e può essere utilizzato esclusivamente dal titolare.

La rilevazione potrà essere effettuata mediante apposizione dell'orario di ingresso e di uscita su apposito foglio firma predisposto dall'Agenzia esclusivamente nei casi sotto elencati:

- sedi temporaneamente sprovviste di sistema di rilevazione automatizzata;
- attribuzione di nuovo tesserino magnetico, per il tempo strettamente necessario al suo rilascio;
- occasionale dimenticanza del tesserino magnetico.

SARDEGNA
Lav

UPL
Cm



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

I dipendenti che, per esigenze organizzative, prestassero servizio presso altri uffici regionali provvisti di sistemi elettronici di rilevazione presenze (c.d. orologio), possono, previa autorizzazione scritta da parte del Direttore, effettuare le apposite registrazioni dell'ingresso e dell'uscita negli uffici sopra indicati.

2. Tutti gli allontanamenti dalla sede di lavoro o le sospensioni dell'attività lavorativa, a qualunque titolo effettuate, dovranno essere registrati con le stesse modalità.

3. Qualora situazioni particolari non preventivamente autorizzate non consentano il rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente deve darne immediata comunicazione telefonica all'ufficio rilevazione presenze che, previa annotazione della comunicazione, informerà il relativo coordinatore.

4. Eventuali ore di minori prestazioni e ritardi nell'orario di ingresso dovranno essere recuperati entro il mese successivo al loro verificarsi. In mancanza, si provvederà al recupero delle competenze ordinarie delle ore non lavorate, senza alcuna comunicazione preventiva al dipendente.

Il ritardo potrà essere altresì compensato con altrettante ore accumulate nella banca delle ore di cui al successivo articolo 9.3. A tale proposito è già consentito, a ciascun dipendente, l'accesso ai dati relativi alla propria situazione delle presenze, per via informatica (portale Sibar).

5. Ciascun dipendente deve monitorare costantemente la propria situazione delle presenze attraverso l'utilizzo del portale Sibar e, in presenza di problemi tecnico-informatici, attraverso l'apposito ufficio. Qualora il portale evidenziasse la presenza di assenze da giustificare (ADG), il dipendente dovrà provvedere alla regolarizzazione delle medesime entro il mese di competenza o, al massimo, entro il mese successivo.

In mancanza, fatte salve le disposizioni di cui al codice disciplinare del CCRL, si provvederà al recupero delle competenze ordinarie delle ore da giustificare, senza alcuna comunicazione preventiva al dipendente.

6. Eventuali ore di maggiori prestazioni potranno essere recuperate nel mese in corso mediante riposi compensativi giornalieri se tali ore vengono accumulate in quantità uguale o superiore alle n.6, e nella misura massima di n.1 riposo compensativo per mese, o con permessi orari. Nel caso in cui il dipendente avesse già recuperato le ore di maggiori prestazioni mediante riposo compensativo per un'intera giornata, trovandosi con ulteriori ore di maggiori prestazioni, potrà usufruire esclusivamente di permessi orari, garantendo la presenza in servizio per almeno un'ora nella fascia obbligatoria. Si specifica che le ore di maggiori prestazioni accumulate la mattina, potranno essere recuperate esclusivamente la mattina, mentre le ore di maggiori prestazioni accumulate il pomeriggio, potranno essere recuperate sia la mattina che il pomeriggio.

7. Oltre ai casi disciplinati dagli artt. 40 e 42 del CCRL, al dipendente, previa richiesta motivata da inoltrare al Direttore, potranno essere accordati e autorizzati dal Direttore medesimo, dei permessi per motivi personali o familiari di durata non superiore alla metà dell'orario di servizio giornaliero. Tali permessi dovranno essere recuperati secondo le modalità previste dal comma precedente.

Art. 9.3 banca delle ore

E' istituito il conto individuale delle ore.

In esso confluiscono le ore o frazioni di ore di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate, di cui il dipendente chiede l'accantonamento. La richiesta deve essere formulata entro la fine del mese di riferimento.

SABINS/UGL
da

8
UIC
Cuh



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

Le ore accantonate durante l'anno possono utilizzarsi come riposo compensativo o come riduzione dell'orario giornaliero di lavoro comprensivo della fascia obbligatoria, necessariamente entro la fine del mese di dicembre di ciascun anno.

Il dirigente, ai sensi dell'art. 38 del CCRL vigente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze organizzative, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Trascorsi 15 giorni dalla richiesta, e senza risposta in merito del dirigente, il dipendente usufruisce delle ore come riposi compensativi, entro la settimana successiva. Nel caso in cui il Direttore esprima parere negativo motivato, lo stesso dovrà autorizzare il godimento del riposo entro i tre mesi successivi anche oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore per sua libera scelta, decida di non chiederne la fruizione nell'anno di riferimento perde le ore accantonate che vengono liquidate come lavoro straordinario.

Le ore accantonate sono visualizzate mensilmente nel cartellino di rilevazione delle presenze.

Il sistema diviene operativo dall'entrata in vigore del presente accordo.

Sono esclusi dall'applicazione del presente articolo i dipendenti titolari di incarichi.

Art. 10 - Straordinario

La Direzione informa le OO.SS. sull'utilizzo dello straordinario.

Art. 11 - Servizio mensa

Il buono mensa è corrisposto, oltre che nelle giornate obbligatorie di rientro, per i rientri effettuati in presenza di un orario pomeridiano non inferiore all'ora, per un massimo di 100 buoni annui per dipendente.

Art. 12 - Incarichi

1. Gli incarichi attribuiti ex art. 100 e 101 CCRL (coordinamento di Unità Organizzativa, alta professionalità e studio e ricerca) sono conferiti a dipendenti di categoria D, con provvedimento motivato che tenga conto, oltre che della Delibera della G.R. 34/33 del 20/07/2009:

- ✓ della natura dei programmi da realizzare in rapporto alle risorse umane (solo per il coordinamento di UU.OO.), economiche e strumentali assegnate;
- ✓ delle caratteristiche dei predetti programmi;
- ✓ dei requisiti culturali dei candidati e delle specializzazioni attinenti all'incarico;
- ✓ delle attitudini possedute in relazione alla natura dell'incarico;
- ✓ delle capacità professionali, anche sulla base dei risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di lavoro;
- ✓ dell'esperienza;
- ✓ dell'iscrizione agli albi professionali e della abilitazione, ove necessari per lo svolgimento delle funzioni;
- ✓ dei principi di pari opportunità e rotazione.

2. Per la valutazione di tutti i parametri sopra elencati è fatto obbligo richiedere a tutti gli aventi diritto il curriculum professionale, con specifico avviso ampiamente pubblicizzato.

SA 5/95/462
11/6

UIC
Cem



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

3. Per particolari esigenze di servizio, anche temporanee, o per esigenze straordinarie ed eccezionali, o per la realizzazione di specifici progetti, possono essere attribuiti incarichi individuali non comportanti la titolarità di posizioni organizzative, anche a dipendenti delle categorie B e C.
4. Gli atti con i quali vengono attribuiti gli incarichi ne definiscono l'oggetto, il livello di responsabilità, la durata e gli obiettivi da raggiungere.

Art. 13 - Fondo per la retribuzione di posizione

Il fondo posizioni, per l'anno 2011, è quantificato in euro 165.000,00.

1. La retribuzione mensile degli incarichi di cui all'art. 12 è così determinata:

- ✓ coordinamento di unità organizzative: da un minimo di 600,00 euro fino ad un massimo di euro 774,00
- ✓ alta professionalità: da un minimo di 500,00 euro fino ad un massimo di euro 774,00
- ✓ attività di studio e ricerca: da un minimo di 500,00 euro fino ad un massimo di euro 600,00
- ✓ incarichi non comportanti la titolarità di posizione organizzativa: da un minimo di 250,00 euro fino ad un massimo di euro 345,00.

2. La retribuzione di posizione sopra indicata, nonché quella relativa alla partecipazione ai gruppi di lavoro, è comprensiva del compenso per il lavoro straordinario ed è corrisposta per 12 mensilità, proporzionalmente all'effettiva durata dell'incarico ed è eventualmente rinnovabile.
3. L'utilizzo del fondo avverrà nel rispetto della Delibera di Giunta n.34/33 del 20 luglio 2009 e successive modificazioni.

Art. 13 – Incentivi art.92 DLgs 163/2006

Con apposito regolamento integrativo sarà disciplinata la corresponsione degli incentivi per la progettazione e direzione lavori di opere pubbliche previsti dall'art. 92 del DLgs 163/2006 Codice Appalti.

Nelle more della predisposizione del regolamento di cui sopra, si applica quello in essere nell'Amministrazione regionale, ai sensi della Delibera G.R. 10/59 del 12.03.2010.

Art. 14 - RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

Presso l'Agenzia sono individuati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, uno per ogni sigla sindacale firmataria del CCRL, fino all'elezione dei rappresentanti eletti dai lavoratori dell'Agenzia, assunti a tempo indeterminato.

A ogni RLS, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, spettano appositi permessi retribuiti, pari a n. 40 ore annue.

Eventuali incrementi del monte ore potranno essere concordati con l'Agenzia in relazione a particolari e accertate esigenze di maggior intervento: per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) e l) dell'art. 50 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro. Per l'espletamento delle attività che comportino spostamenti, a ciascun RLS spetta il riconoscimento del trattamento di missione.

L'attività svolta come RLS è equiparata all'attività lavorativa.

Il Direttore provvede a:

- a) fornire mezzi, strumenti e materiali adeguati all'espletamento dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori;
- b) fornire agli RLS tutte le informazioni e la documentazione inerente alla specifica materia dell'igiene, della

SARDEGNA
10/12

10/12
Cala



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e consentire agli stessi, previa comunicazione ai colleghi interessati, l'accesso ai luoghi di lavoro, ogni qualvolta da essi ritenuto necessario, con le limitazioni previste dalla Legge;

c) assicurare l'effettiva e tempestiva consultazione degli RLS in tutti i casi previsti dalla vigente disciplina. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dai RLS e deve essere dagli stessi sottoscritto;

d) garantire agli RLS un'adeguata e specifica formazione, mediante permessi retributivi aggiuntivi a quelli previsti per la loro attività;

e) convocare gli RLS a riunioni su ordine del giorno scritto, salvo i casi di particolare urgenza.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza garantiscono la riservatezza e l'anonimato nei confronti di chiunque si rivolga a loro nell'esercizio del mandato.

I RLS non debbono subire pregiudizi, discriminazioni, pressioni nello svolgimento della propria attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste per legge per le rappresentanze sindacali.

Art. 16 - Verifica su tempi e procedure per la contrattazione integrativa

La delegazione datoriale e i soggetti sindacali firmatari del presente contratto, sottopongono a verifica semestrale tempi, modalità e procedure circa l'attuazione del presente CCIL.

Art. 17 - Interpretazione autentica

Quando insorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta, entro 10 giorni per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale contratto sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

SA 8/15/106
OK

AL
GM



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

NOTA A VERBALE Fondo di rendimento

Con riferimento alla determinazione delle quote storiche individuali suddivise per categorie del fondo di rendimento la CISL e la CGIL sostengono che le stesse siano state rideterminate in diminuzione unilateralmente dal Commissario Straordinario senza il confronto e l'accordo delle OO.SS. Pertanto in assenza della corretta procedura negoziale sostengono che le quote storiche di riferimento debbano restare quelle indicate nella relazione ex articolo 19 L.R. 31/98, prot. n.1018 del 27 gennaio 2009, così quantificate al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro:

Cat. A	2.014,43
Cat. B	2316,49
Cat. C	2719,35
Cat. D	2961,07

Le OO.SS. sono disponibili a contrattare gli importi delle quote storiche individuali al fine di dare attuazione all' art. 19, terzo comma, della L.R. 20/2005 che dispone che al personale dell'Agenzia venga riconosciuto il trattamento economico e giuridico del personale di ruolo dell'Amministrazione regionale, ovvero all'equiparazione del trattamento economico globale dei dipendenti dell'Agenzia a quello dei dipendenti dell'Amministrazione.

5/12/2006
[Signature]

11 L
Am

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
del personale dipendente dell'Agenzia Regionale per il Lavoro

NOTA A VERBALE UIL-FPL Comparto Regione - Enti

In relazione alla formulazione del presente contratto integrativo, questa Organizzazione Sindacale evidenzia quanto segue:

Art. 12 – Incarichi – Ai fini dell'attribuzione degli incarichi, si ritiene che riguardo il fattore "requisiti culturali dei candidati e delle specializzazioni attinenti l'incarico", sia necessario precisare che quelli collegati alla frequenza di corsi di formazione devono essere considerati solamente qualora sia stata garantita pari opportunità alla generalità dei dipendenti aventi titolo. Si ritiene che dovesse essere anche prevista una fase di pubblicità sugli incarichi da assegnare, la possibilità di manifestare il proprio interesse a ricoprirli, e la conseguente comparazione dei curricula. Infine, per quanto riguarda l'esperienza, doveva specificarsi meglio il suo significato, in quanto ha poco senso considerare, ad esempio, quella maturata per incarichi attribuiti in passato senza alcun criterio, ma solo sulla base della completa discrezionalità del Dirigente.

Art. 14 –Quantificazione Quota Storica Rendimento – Si ribadisce, come già rilevato più volte, che nonostante le varie interlocuzioni con gli uffici regionali competenti, la quantificazione della quota storica della retribuzione di rendimento non ha determinato il riequilibrio rispetto ai valori medi da tempo raggiunti nel Comparto, in contrasto con l'esplicita previsione in tal senso dell'art.10 del CCRL del 18 febbraio 2010 per il biennio 2008-2009. Si ritiene quindi che la Direzione dell'Agenzia debba continuare a perseguire tale obiettivo, chiedendo esplicitamente un adeguamento che realizzi la parificazione degli importi rispetto alle retribuzioni di rendimento corrisposte, mediamente per ciascuna categoria e per l'anno 2010, nelle Direzioni generali dell'Amministrazione regionale.

Cagliari, 07/12/2011

La Segreteria Regionale
(Giampaolo Spanu)



La Segreteria Aziendale
(Gabriella Murgia)



CIRL
4/6





REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



agenzia regionale per il lavoro

NOTA A VERBALE Fondo di rendimento

Con riferimento alla determinazione delle quote storiche individuali suddivise per categorie del fondo di rendimento la CISL e la CGIL sostengono che le stesse siano state rideterminate in diminuzione unilateralmente dal Commissario Straordinario senza il confronto e l'accordo delle OO.SS. Pertanto in assenza della corretta procedura negoziale sostengono che le quote storiche di riferimento debbano restare quelle indicate nella relazione ex articolo 19 L.R. 31/98, prot. n.1018 del 27 gennaio 2009, così quantificate al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro:

Cat. A	2.014,43
Cat. B	2316,49
Cat. C	2719,35
Cat. D	2961,07

Le OO.SS. sono disponibili a ricontrattare gli importi delle quote storiche individuali al fine di dare attuazione all' art. 19, terzo comma, della L.R. 20/2005 che dispone che al personale dell'Agenzia venga riconosciuto il trattamento economico e giuridico del personale di ruolo dell'Amministrazione regionale, ovvero all'equiparazione del trattamento economico globale dei dipendenti dell'Agenzia a quello dei dipendenti dell'Amministrazione.

CISL - Carlo Berca

CGIL

[Signature]

FEDRO

[Signature]

[Signature]

R22
[Signature]

[Signature]

CISL Sgarbi

[Signature]

14

CGIL
[Signature]



RSA Agenzia regionale per il Lavoro

Al Direttore
Agenzia Regionale per il Lavoro
Stefano Tunis

S E D E

Nota a Verbale Contratto Integrativo del 17.10.2012

La CISL sostiene che si debba cercare il più possibile di avere un contratto integrativo unico e laddove in passato siano stati firmati dei contratti stralcio finalizzati a non perdere delle risorse a favore dei dipendenti, tali regolamentazioni debbano essere superate e riportate nel Contratto Integrativo generale. La situazione è evidente per i criteri di valutazione da utilizzare per l'erogazione della retribuzione di rendimento. Tale operazione è indispensabile per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Agenzia di conoscere la regolamentazione interna.

Si considera inoltre che il mero richiamo al D.Lgs. 163 del 2006 in merito al codice dei contratti pubblici non sia sufficiente e sia necessario costituire il Fondo e procedere ai relativi accantonamenti (2%) nonché a regolamentare quanto prima le percentuali di ripartizione tra i dipendenti dell'Agenzia superando le disposizioni previste e applicate dal CI dell'Amministrazione al fine di aumentare la percentuale da destinare a TUTTI i dipendenti.

Si rimarca inoltre la necessità di equiparare nella sostanza il trattamento dei lavoratori dell'Agenzia rispetto a tutti gli altri del comparto. Infatti tali lavoratori risultano discriminati in assenza di previsioni di maggior favore quali l'accantonamento per la previdenza integrativa e le facilitazioni per l'acquisto della prima casa.

Cagliari, 17.10.2012

I Rappresentanti Sindacali CISL

Enrico Garau, Oliviero Piras