

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO

IN MATERIA DI

"ACCORDO REGOLANTE INCARICHI, FONDO POSIZIONE, INCENTIVI"

Agenzia Forestale Regionale per lo sviluppo del territorio e dell'Ambiente della
Sardegna

FORESTAS

Anno 2022

CLARES
fury

FESTK-RIS
H

UIL-FPL
EnSpann

Am

IL GIORNO 8 agosto 2022

Presso la sede dell'Agenzia Forestas, posta in Viale Merello 86 - Cagliari, sono riuniti il direttore generale dell'Agenzia FoReSTAS e le OOSS in calce indicate, per la contrattazione integrativa successiva al contratto collettivo regionale sottoscritto in data 19 - 20 e 21 luglio 2021;

Visti il CCRL 2016/2018 del 4 dicembre 2017 e l'accordo per l'attuazione della delibera della giunta regionale 28/1 del 26/7/2019 avente per oggetto "indirizzi al CORAN ai sensi dell'art. 63 della L.R. n.31/1998 per l'attuazione della L.R. n. 6 del 2019 e n.43 del 2018 Agenzia Forestas" del 19-20 e 21 luglio 2021;

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta tra le parti in data 9-15 dicembre 2021 e il nulla osta rilasciato dall'Ufficio Controllo Interno di Gestione in data 21 gennaio 2022;

Le parti come sopra rappresentate, ai sensi dell'articolo 12 del CCRL vigente, sottoscrivono il seguente contratto integrativo di lavoro del personale dell'Agenzia Forestas inerente la disciplina delle modalità per la corresponsione di incarichi, fondo posizione, retribuzioni incentivanti e degli INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE previsti dall'art. 113 del D.LGS. n. 50/2016

Premesse

In conformità al disposto dell'art. 10 lettera d) del CCRL, competono alla contrattazione integrativa, tra l'altro, specificare e adattare i criteri previsti dal CCRL in ordine alla retribuzione di posizione, anche al fine di garantire qualità ed efficienza dei servizi erogati e delle linee di attività, compresa la valorizzazione delle risorse umane e dei relativi strumenti premianti. L'amministrazione è inoltre consapevole che, a causa dell'assenza di strumenti e incentivi nel precedente assetto contrattuale, i dipendenti dell'agenzia hanno, negli anni, svolto le stesse mansioni delle altre agenzie regionali, ricoprendo posizioni organizzative, incarichi comportanti altra professionalità, studio e ricerca, gruppi di lavoro, senza la corresponsione di alcuna indennità specifica. L'amministrazione riconosce, a tal fine, la necessità di attivare già a partire dal primo giorno di applicazione del CCRL, tutti gli istituti anche al fine di assicurare il riconoscimento e la giusta retribuzione di tutti gli incarichi vigenti e previgenti. Le risorse disponibili per l'applicazione del presente accordo sono quantificate a regime in Euro 1.200.000 così come stabilito nell'accordo di transito, Art. 125 (Fondo per la retribuzione di posizione). Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità. Le premesse di cui sopra sono parte integrante del presente accordo, unitamente agli articoli di cui è composto.

Art. 1 Linee di indirizzo e criteri per la garanzia del miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. Le parti si impegnano a promuovere azioni positive per la realizzazione ed il mantenimento del benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la creazione di ambienti e relazioni di

lavoro che contribuiscono al miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, delle prestazioni e l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali.

2. Le parti, al fine di migliorare le prestazioni e lo svolgimento dell'attività lavorativa, riconoscono l'importanza di offrire alle/ai dipendenti la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro in ambienti dove esista un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.

3. Le Rappresentanze sindacali e gli RLS vengono informati preventivamente sugli atti da adottare, relativamente al trasferimento, per esigenze legate alla sicurezza degli stabili o comunque a necessità organizzative, del personale negli stabili dell'amministrazione o di altri edifici.

4. Le parti proseguono con i progetti sperimentali per definire le modalità di lavoro a distanza (Telelavoro – lavoro agile) e altre forme flessibili, definendone le linee secondo quanto si andrà a stabilire in un accordo che integrerà il presente.

Art.2 Criteri per l'organizzazione del lavoro e per la corresponsione delle indennità

1. L'organizzazione del lavoro deve tendere al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia in modo efficace ed efficiente, avuto conto della valorizzazione professionale delle risorse umane impiegate, e dei titoli di studio posseduti e delle competenze acquisite, secondo principi di flessibilità nella gestione delle stesse. La Gestione del lavoro dovrà essere improntata, tenuto conto dei principi di responsabilità e professionalità, al fine di consentire la massima funzionalità delle risorse umane e materiali rispetto agli obiettivi finali della stessa Amministrazione, secondo i seguenti criteri:

- collaborazione e responsabilità di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa;
- determinazione chiara per ciascun tipo di procedimento, dell'unità organizzativa e del funzionario responsabile del procedimento;
- chiara e trasparente gestione amministrativa e pubblicità degli atti e dei procedimenti;
- collegamento e integrazione dell'attività nelle strutture centrali e territoriali dell'Agenzia, potenziando la comunicazione interna anche mediante significativi ed urgenti investimenti nei sistemi informativi.

2. La responsabilità dei procedimenti amministrativi fa capo al dirigente del Servizio competente per materia. Ferma restando la responsabilità dei dirigenti derivanti dalle leggi, la responsabilità del procedimento potrà essere assegnata a dipendenti in possesso dei necessari requisiti, preferibilmente facendo riferimento ai titolari di posizioni organizzative ovvero ai soggetti individuati per le "alte professionalità". Il relativo provvedimento di nomina, oltre che essere motivato, dovrà necessariamente contenere la dettagliata individuazione del singolo procedimento e le risorse umane eventualmente assegnate.

3. Al fine di incentivare la produttività e l'efficienza, l'Agenzia promuove la creazione di progetti e *gruppi di lavoro* specifici, nel rispetto della Delibera di giunta 34/33 del 20 luglio 2009 e successive modificazioni – *gruppi di lavoro, unità operative*.

4. 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, secondo gli indirizzi stabiliti dalla Delibera della G.R. 34/33 del 20/07/2009 e successive modificazioni, che tenga conto:

- della natura dei programmi da realizzare in rapporto alle risorse umane (solo per il coordinamento di UU.OO.)
- delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- delle caratteristiche dei predetti programmi;
- dei titoli di studio, e della coerenza degli stessi con la natura dell'incarico;
- dei requisiti culturali delle/dei candidate/i 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;
- della abilitazione professionale, ove necessaria, per lo svolgimento delle funzioni e della eventuale iscrizione ad albi e/o elenchi;
- dei **principi di trasparenza, pari opportunità e rotazione**, ove necessario (ad esempio per le aree a rischio corruzione preventivamente individuate nel Piano anticorruzione).

5. 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, per ognuna delle posizioni organizzative**, tra tutto il personale potenzialmente interessato. In sede di prima applicazione tale specifico requisito è considerato assolto dalla procedura avviata dall'amministrazione nella forma di *Interpello e manifestazione di interesse per gli incarichi di responsabile di ufficio, riservata ai funzionari (categoria D) in servizio all'Agenzia regionale Fo.Re.S.T.A.S.* pubblicata in albo pretorio on-line il 27.9.2021 e finalizzata all'attribuzione degli incarichi, per 24 mesi rinnovabili, di coordinamento e responsabilità degli uffici sub-dirigenziali.

6. Per particolari esigenze di servizio 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* (definite dall'art.100 c.2) - anche a dipendenti delle categorie B e C. Al personale delle categorie B e C potranno essere inoltre attribuite le indennità spettanti per gruppi di lavoro costituiti secondo gli indirizzi stabiliti dalla Delibera della G.R. 34/33 del 20/07/2009 e successive modificazioni. In coerenza con quanto stabilito dalla DGR n. 34/33 del 2009 la costituzione dei gruppi di lavoro deve essere ricondotta agli obiettivi della direzione generale e del servizio di riferimento anche indicati nel Piano della Performance o agli obiettivi attestabili sopraggiunti nel corso dell'anno. I gruppi di lavoro devono essere costituiti per rispondere sia ad esigenze di natura programmatica sia per fronteggiare emergenze operative contingenti e temporanee.

7. Gli atti con i quali vengono attribuiti gli incarichi ne definiscono l'oggetto, il livello di responsabilità, la data di inizio e la durata, e gli obiettivi da raggiungere.

8. In sede di prima applicazione, gli atti di incarico per le posizioni organizzative decorrono dall'entrata in vigore dell'accordo di transito sottoscritto in data 21.7.2021 o successivamente, per tutti e soli i casi in cui a tale data non esistesse già un atto di incarico di responsabile di ufficio, nella forma di determinazione del direttore generale.

9. Ai sensi della Legge 190/2012 e Decreto Legislativo 33/2013 e successive modificazioni, deve essere garantita l'effettiva rotazione degli incarichi tra tutte/tutti le/i dipendenti aventi titoli per ricoprirli. Lo stato di utilizzo del Fondo, anche in forma sintetica, deve essere comunicato semestralmente alle rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo.

CPA RES
CUC-FPL
en.sp.

FESK-RAS

fer

Art. 3 Fondo per la retribuzione di posizione e importi delle relative indennità

1. Le risorse disponibili per l'applicazione del presente accordo sono quantificate a regime in €uro 1.200.000 così come stabilito nell'accordo di transito, Art. 125 (Fondo per la retribuzione di posizione).

Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

2. La retribuzione mensile degli incarichi di cui all'art.1, come già in uso nelle restanti amministrazioni del sistema Regione a seguito di contrattazione integrativa, è così determinata:

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

3. 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 proporzionalmente all'effettiva durata dell'incarico ed è eventualmente rinnovabile.

4. L'utilizzo del fondo avverrà nel rispetto del CCRL vigente e della Delibera di Giunta n.34/33 del 20 luglio 2009, DGR 30/55 del 12.7.2011, DGR 45/15 del 2.8.2016 e successive modificazioni, utilizzando le articolazioni già vigenti nell'Agenzia;

Nell'attribuzione delle risorse, conformemente alle indicazioni e criteri di cui alle citate DGR, l'amministrazione provvede a garantire la copertura delle posizioni organizzative istituite, senza tuttavia superare la soglia del 70% delle risorse da utilizzare per l'attribuzione degli incarichi di coordinamento di UO.

5. Le dipendenti e i dipendenti in part time o in lavoro agile hanno identiche chances di accesso agli incarichi rispetto alle altre e agli altri dipendenti, a condizione di garantire eguali prestazioni lavorative.

6. Modalità di conferimento incarichi:

- a. Con propria determinazione il Direttore Generale istituisce formalmente ciascun gruppo di lavoro, nel quale vengono specificati l'oggetto, gli obiettivi, la composizione, l'ammontare dell'indennità mensile attribuita al coordinatore e a ogni singola/o componente del gruppo di lavoro, la durata e la possibilità di proroga.
- b. Alle/ai componenti del gruppo di lavoro già titolari di un incarico di coordinamento, di alta professionalità o incentivante non spetta alcuna indennità aggiuntiva.
- c. Il Direttore Generale potrà provvedere, anche in assenza di candidature, all'individuazione delle/dei componenti e del coordinatore sulla base della formazione specifica attinente al profilo dell'incarico da svolgere ed al profilo professionale di ciascuno.

Art. 4 Incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.LGS. n. 50/2016

Continua a valere la Disciplina per la corresponsione degli **INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE** previsti dall'art. 113 del D.LGS. n. 50/2016 approvato con Delibera AU n. 18 DEL 29/03/2019 in recepimento della DGR n. 9/51 del 22.2.2019 ed in conformità ai chiarimenti contenuti nella Deliberazione di Giunta Regionale 19/21 del 21/05/2021.

FESIL-RAS
UIL-FPL
LuSp

CARES
LuSp

LuSp

Art. 5 Retribuzione di Rendimento

In applicazione degli artt. 126 e 127 dell'accordo di transito e degli artt. 72 e segg. e 99 del CCRL, è costituito un fondo per la retribuzione di rendimento, utilizzando per la quantificazione i seguenti importi teorici medi annui per categoria, già in uso nelle restanti amministrazioni del comparto:

Cat. B	1375
Cat. C	1550
Cat. D	1700

Detta cifra è maggiorata, secondo la previsione dell'art. 51 c.1 della LR 8/2016, del 10 per cento dei ricavi derivanti dalle attività economiche poste in essere dall'Agenzia. Le modalità di valutazione delle performance sono indicate nel "sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato con deliberazione n. 48 del 05/08/2021 ed allegato al presente contratto.

Norma di prima applicazione

Il presente accordo troverà applicazione, a far data dal 21.7.2021, per tutti gli incarichi comportanti posizione organizzativa già assegnati con atti del direttore generale.

Norma di chiusura

Il presente accordo ha validità per un triennio e comunque fino alla stipula del successivo contratto integrativo, così come stabilito dall'art. 11 comma 7 del CCRL vigente. Le parti si impegnano a incontrarsi, a partire dal mese di dicembre 2022, per confermare o modificare i contenuti dell'accordo. Nel caso di controversie sull'applicazione del presente contratto integrativo, si applicano le disposizioni stabilite dall'art. 5 comma 3 del CCRL vigente.

Cagliari, 08.08.2022

Letto, Confermato e sottoscritto

CGIL Funzione Pubblica _____

CISL Funzione Pubblica _____

UIL Funzione Pubblica _____

SNAF _____

CLARES- CISAL _____

FESAL- RAS _____

Agenzia FoReSTAS _____

11/8/22

10/8/22

2/8/22

8/8/22