

AGENZIA PER IL LAVORO E
L'ISTRUZIONE



CCNL
Comparto: Regioni
ed autonomie locali

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRA-
TIVO PER IL PERSONALE DI RUOLO
ESCLUSO QUELLO CON QUALIFICA DIRIGENZIALE,
AGENZIA PER IL LAVORO E ISTRUZIONE - ARLAS-
NORMATIVO ED ECONOMICO
ANNO 2011-2013**

In data 19/06/2012 presso la sede dell'Arlas ha avuto luogo l'incontro
tra:

Amministrazione:

Nella persona Rappresentante della parte pubblica
Direttore Generale dell'ARLAS

Dott.ssa Patrizia di Monte *Patrizia di Monte*

Presidente del C.D.A.

Dott. Domenico Pinto *Domenico Pinto*

E le seguenti:

Organizzazioni Sindacali Regionali

R.S.U.

CGIL FP *[Signature]*

CGIL FP *[Signature]*

CISL FP *[Signature]*

CISL FP *[Signature]*

UIL FPL *[Signature]*

UIL FPL *[Signature]*

Al termine della riunione le parti, concordano e firmano l'allegato
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro relativo al per-
sonale Arlas

Indice

TITOLO I	4
DISPOSIZIONI GENERALI	4
Capo I	4
Disposizioni generali	4
PREMESSA	4
ART. 1	4
Campo di applicazione	5
ART. 2	5
Durata del contratto collettivo decentrato integrativo	5
ART. 3	5
Oggetto del CCDI	5
TITOLO II	6
POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	6
Capo I	6
Fondo politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	6
ART. 4	6
Determinazione delle risorse finanziarie per l'anno 2012	6
ART. 5	6
Utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1.04.1999 per l'anno 2012	6
Capo II	8
Produttività collettiva	8
ART. 6	8
Produttività collettiva	8
ART. 7	8
Tipologia della produttività collettiva	8
ART. 8	8
Produttività generale	9
ART. 9	9
Progetti Speciali	9
ART. 10	9
Articolazione orario di lavoro	10
ART. 11	10
Straordinario	10
ART. 12	10
Indennità di rischio	11
ART. 13	11



[Handwritten signatures and initials]

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Disposizioni generali

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, nel prosieguo denominato C.C.D.I., viene stipulato in attuazione al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente vigente e a seguito della modifica dei ruoli e delle Funzioni dell' Agenzia per il Lavoro e L' Istruzione, nel prosieguo denominata A.R.LAS. Infatti, con la Legge Regionale n. 14/09 successivamente modificata e integrata con la Legge Regionale n. 7/2010, col successivo adeguamento dello Statuto dell' A.R.LAS., approvato con D.G.R. n. 55 del 21/02/2010 e ss.mm.ii. e con il regolamento n. 3 del 13/05/2011, la Regione Campania ha rafforzato il ruolo dell' A.R.LAS. come struttura di assistenza tecnica alla Regione nelle funzioni di supporto alla programmazione, di governante istituzionale del mercato del lavoro regionale e dei servizi all'impiego, di coordinamento ed integrazione delle politiche del lavoro e dell'istruzione, di monitoraggio e valutazione delle stesse politiche. Ciò ha determinato una necessaria riorganizzazione dell' Agenzia, che non opera più sulla base di singoli progetti affidati di volta in volta dalla Regione, ma sulla base di una struttura ben definita che deve consentire di realizzare i nuovi compiti istituzionali e le funzioni che sono stabiliti nella normativa regionale vigente. Il C.C.D.I., quindi, tiene conto della nuova struttura dell' A.R.LAS. presentata alle OO.SS. e alle RSU e da queste condivise come da verbale del 04/10/2011 e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione del 05/10/2011. Inoltre si muove nell'obiettivo di valorizzare le professionalità già presenti all'interno dell' Agenzia, sempre nell'ottica di ottimizzarne il lavoro per la realizzazione dei nuovi compiti.



[Handwritten signatures and initials]

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato full-time o part-time inquadrato nel Ruolo dell'A.R.LAS. appartenenti alle categorie A-B-C-D, di cui al C.C.N.L. 31.03.1999.
2. Al personale di ruolo distaccato o comandato presso altri enti non è erogata alcuna forma di salario accessorio per l'intera durata del comando o distacco.

ART. 2
Durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto ha validità triennale salvo per gli istituti di carattere economico per i quali i fondi e la relativa ripartizione vengono determinati di anno in anno.
2. Per la parte economica si fa riferimento a quanto espressamente previsto nel C.C.N.L. del 31/07/2009 ed è vincolata alla determinazione annuale delle risorse decentrate.
3. Il presente contratto resta comunque valido fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

ART. 3
Oggetto del CCDI

1. Il presente C.C.D.I. per il personale dipendente dell'Agenzia è stipulato ai sensi del contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31/07/2009.
2. Per tutto quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si rinvia alla normativa contrattuale nazionale di riferimento.


5



TITOLO II
POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Capo I

Fondo politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 4

Determinazione delle risorse finanziarie per l'anno 2012

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane del Comparto, costituito secondo i criteri previsti dal C.C.N.L. vigente e che forma parte integrante e sostanziale del C.C.D.I. è quantificato in euro 546.222,12

Fondo:	
<u>Totale risorse stabili</u>	€ 431.900,09
<u>Totale risorse variabili</u>	€ 114.322,03
<u>Totale fondo</u>	€ 546.222,12

ART. 5

Utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1.04.1999 per l'anno 2012

1. Il fondo come individuato dal riepilogo di cui all'articolo precedente, è di € 546.222,12
2. ed è ripartito come da tabella seguente.



[Handwritten signatures and initials]
6



RIPARTIZIONE FONDO ACCESSORIO ANNO 2012	
ISTITUTI GRAVANTI SUL FONDO	
RISORSE STABILI	€ 431.900,09
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	€ 75.174,28
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE Ctg. D	€ 144.889,58
ALTA PROFESSIONALITA'	€ 76.800,00
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 14.535,60
RISORSE VARIABILI	€ 114.322,03
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 4.320,00
INDENNITA' DI DISAGIO	€ 19.522,80
ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO	€ 9.359,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€ 10.000,00
PIANO DI LAVORO GENERALE	€ 13.944,96
PROGETTO SPECIALE + increm. Art. 32 c. 2	€ 75.685,27
TOTALE	€ 546.222,12

3. La quantificazione e la ripartizione delle risorse per la contrattazione integrativa vanno effettuate ogni anno entro la fine del mese di marzo in apposito incontro di delegazione trattante.

[Handwritten signatures and initials]

Capo II Produttività collettiva

ART. 6 Produttività collettiva

1. La possibilità prevista per l'Agenzia della scelta delle forme di utilizzazione delle risorse economiche destinate all'erogazione del fondo per la produttività, in ragione degli orientamenti e degli obiettivi prioritari, può essere colta come opportunità per promuovere l'innovazione gestionale di parte del fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi. Il sistema di incentivazione della produttività collettiva, finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi, si configura quale istituto salariale diretto al raggiungimento di obiettivi predeterminati dall'Agenzia stessa.
2. Le parti concordano di individuare due coordinate essenziali nella disciplina dell'istituto della produttività:
 - l'una, diretta a definire criteri oggettivi ed univoci per la quantificazione dei budget di spesa;
 - l'altra, diretta alla determinazione dei parametri di riferimento per la valutazione dei compensi relativi alle prestazioni di "produttività collettiva" e per il miglioramento dei servizi, individuati in stretta connessione con l'intensità del contributo apportato dal singolo.

ART. 7 Tipologia della produttività collettiva

1. Il fondo per la produttività collettiva è utilizzato per il finanziamento di due diverse tipologie di produttività:
 - a. generale;
 - b. progetti speciali.

per
del
San Paolo
m

ART. 8 Produttività generale

1. Le risorse economiche della produttività generale vengono erogate sulla base dell'effettiva presenza lavorativa.
2. Il compenso mensile per ogni dipendente di ruolo di categorie A, B,
3. C e D non titolari di Posizione Organizzativa di € 96,84 deve essere ridotto in misura proporzionale al numero di giorni di assenza intervenuti nel periodo di svolgimento del piano di lavoro. A tal fine non sono considerate assenze quelle per:
 - a. ferie;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c. assenze per malattia dovute a infortuni sul lavoro;
 - d. permessi sindacali retribuiti;
 - e. riposi compensativi;
 - f. astensione obbligatoria per maternità o paternità;
 - g. permessi per donazioni di sangue e similari;
 - h. permessi ex lege n. 104/92.



ART. 9 Progetti Speciali

1. Il fondo per i progetti speciali è pari alla somma di € 75.685,27;
2. I progetti speciali devono essere accompagnati da apposita relazione che definisca:
 - a. gli oggetti, le finalità e i tempi di realizzazione;
 - b. il personale impegnato;
 - c. gli indicatori di risultato nel numero massimo di tre.
3. I progetti speciali non possono avere come oggetto attività formative.
4. I progetti speciali devono riguardare gruppi di lavoro e, comunque, coinvolgere almeno 3 unità.
5. La liquidazione del premio spetta a tutti i dipendenti di ruolo impegnati nel progetto se di categoria A, B, C e D non titolari di Posizione Organizzativa, previa attestazione della partecipazione attiva di ciascun di-

pendente. Qualora si registri un'assenza individuale superiore al 40% della durata del progetto speciale, il dipendente non ha titolo ad alcun compenso.

6. A ciascun dipendente impegnato nel progetto può essere corrisposto un compenso che va da un minimo del 40% ad un massimo del 60% della retribuzione lorda cumulata della categoria di appartenenza come dalla tabella B del C.C.N.L. 31.07.2009, compenso da erogare in base alla durata del progetto.
7. I responsabili dei progetti speciali, sulla base degli indirizzi elaborati dal Direttore Generale predispongono gli atti necessari alla loro realizzazione.
8. Le risorse per la realizzazione dei Progetti Speciali, finanziati ai sensi dell'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22/01/2004 sono a destinazione vincolata.
9. La quota dei compensi non assegnata viene ridistribuita tra i partecipanti in base ai parametri di valutazione.

ART. 10

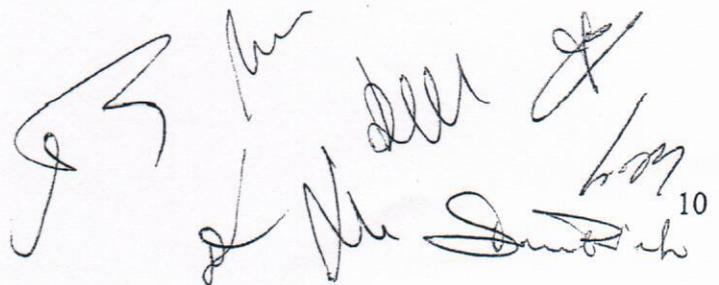
Articolazione orario di lavoro

1. Ai dipendenti di ruolo di categoria B e C che prestano la loro attività posticipando sia l'ingresso che l'uscita al fine di garantire una migliore ottimizzazione dei servizi resi, viene riconosciuta un'indennità unitaria pari ad euro 15,49 per la categoria b e ad euro 16,14 per la categoria c, quale compenso incentivante per il servizio gravoso svolto.

ART. 11

Straordinario

1. Ai dipendenti di ruolo di categoria A, B, C e D non titolari di posizione che effettuano ore di lavoro mensili superiori a quelle previste dal contratto nazionale può essere riconosciuto la straordinario. Tale straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal Direttore Generale. Il Monte ore complessivo



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '10'.

2. Il Direttore Generale, con proprio atto, assegna le responsabilità di cui al comma 1.

Capo III Produttività professionale

ART.15 Posizioni organizzative

1. Al personale di ruolo full-time di categoria D può essere conferito un incarico relativo all'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 31/03/09 per un periodo di un anno

2. Il conferimento dell'incarico è di competenza del Direttore Generale.

3. L'importo della retribuzione di posizione, nelle more del vigente C.C.N.L., varia da un minimo di euro 11.899,94 ad un massimo di euro 12.910,95 annui lordi per tredici mensilità. L'importo è determinato in dipendenza delle funzioni ed attività da espletare, della natura e caratteristiche dei programmi da svolgere, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti. Esso è fissato nell'atto scritto e motivato nell'atto di conferimento dell'incarico.

4. L'importo della retribuzione di risultato, fermo quanto disposto dalla normativa nazionale vigente, varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed erogata a seguito di valutazione annuale.

5. La valutazione annuale è effettuata dal Direttore Generale.

6. Per la valutazione annuale di cui al comma precedente è utilizzata la scheda di cui alla tabella "A" allegata al presente C.C.D.I. e di cui ne fa parte integrante.

7. Le modalità e gli importi dell'indennità di risultato da erogare corrispondono a quanto segue: giudizio buono = pari al 80%; giudizio discreto = pari al 90%; giudizio ottimo = pari al 100%.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appears to be a signature that reads 'Luca Pignatelli' and other illegible initials and names.

ART.16

Valorizzazione delle alte professionalità

1. Le posizioni di Alta Professionalità sono posizioni di lavoro caratterizzate dallo svolgimento di attività con autonomia gestionale ed organizzativa e nell'ambito di processi amministrativi.
2. Le posizioni di Alta Professionalità sono caratterizzate dall'assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato e nell'ambito dell'incarico.
3. Tali figure sono determinate con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane attualmente in servizio presso l'Agenzia, così come previsto dall'articolo 10 del CCNL 2002-2005.
4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo di anni uno e sono rinnovabili.
5. Gli incarichi sono affidati previa valutazione dei fascicoli personali, finalizzata all'accertamento delle specifiche professionalità dei lavoratori aventi diritto.
6. I provvedimenti di conferimento degli incarichi di Alta Professionalità avvengono con apposito decreto del Direttore Generale.
7. Le posizioni di Alta Professionalità sono attribuibili al personale di ruolo full-time con cinque anni di permanenza nella categoria D, tenuto conto del curriculum individuale e dei requisiti culturali previsti dal CCNL.
8. L'importo della retribuzione di risultato, fermo quanto disposto dalla normativa nazionale vigente, varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita ed erogata a seguito di valutazione annuale.
9. La valutazione annuale è effettuata dal Direttore Generale.
10. per la valutazione annuale di cui al comma precedente è utilizzata la scheda di cui alla tabella "A" allegata al presente CCDI e di cui ne fa parte integrante.
11. Le modalità e gli importi dell'indennità di risultato da erogare corrispondono a quanto segue: giudizio buono = pari al 80%; giudizio discreto = pari al 90%; giudizio ottimo = pari al 100%.
12. L'importo della retribuzione di posizione, nelle more del vigente CCNL, varia da un minimo di euro 11.899,94 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.



per
del
Sanctus
13

Capo IV Progressioni

ART.17

Progressione orizzontale

1. Per l'anno 2012 e 2013 le progressioni economiche orizzontali per le cat. A, B, C e D non potranno essere attuate.
2. Per le modalità di attuazione si fa riferimento al contratto nazionale ed alla normativa vigente.

ART.18

Profili professionali

1. Le parti concordano di effettuare una ricognizione dei profili professionali nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali vigenti.
2. L'Ente, pertanto, adotterà i conseguenti atti organizzativi di diritto comune, previa costituzione di apposito tavolo tecnico.
3. Il Tavolo Tecnico è costituito da un (1) componente designato da ciascuna delle OO.SS. di comparto, rappresentative, firmatarie del presente C.C.D.I. e da un pari numero di rappresentanti dell'Agenzia.



me
Alle
Sanig
10

CAP. V
Formazione del personale

ART. 19
Formazione del personale

1. L'obiettivo della formazione del personale è di dare ai dipendenti di ruolo dell'Agenzia gli strumenti necessari per realizzare gli obiettivi che la nuova normativa regionale (L. 14/2009 e L7/2010).
2. Il Piano di Formazione annuale è stabilito dal Direttore Generale e deve coinvolgere tutti i dipendenti di ruolo dell'Agenzia.
3. Il Piano di Formazione annuale deve essere comunicato alla RSU.

CAP. VI
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 20
Disposizioni Generali

Per tutto quanto non previsto nel presente C.C.D.I., si rinvia alle disposizioni dei CC. NN. LL. ed alle normative vigenti.

ART. 21
Dichiarazione Congiunta

1. Le parti contraenti concordano sulla necessità di rafforzare il vigente sistema di relazioni sindacali e convengono di incontrarsi almeno due volte l'anno per monitorare l'andamento degli istituti contrattuali in uno con l'organizzazione del lavoro.

for
[Signature]
[Signature]
[Signature]
15

