

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO
DELL'EMILIA-ROMAGNA - 2019-2021
(artt. n. 7 e 8 del CCNL 21/5/18)

Il giorno 17 giugno 2019 presso la sede dell'Agenzia regionale per il lavoro
tra

l'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna, rappresentata dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale autorizzato dal Direttore con determinazione n.784 del 17/06/19

e

la delegazione di parte sindacale composta dai rappresentanti territoriali della Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e dalla RSU

Facendo seguito all'ipotesi di accordo siglato tra le parti il 21/05/19, sulla quale è stato acquisito in data 13/06/19 il visto senza rilievi del Revisore Unico dell'Ente, si sottoscrive il contratto collettivo integrativo del personale non dirigenziale dell'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna 2019-2021 nel testo di seguito riportato.



Indice

- Art. 1 - **Oggetto e obiettivi**
- Art. 2 - **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (artt. 7 comma 4 lett. a) e 68 CCNL 21/5/18).**
- Art. 3 - **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/5/18).**
- Art. 4 - **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7 comma 4 lett. c) CCNL 21/5/2018).**
- Art. 5 - **Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/18 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 7 comma 4 lett. d) CCNL 21/5/18).**
- Art. 6 - **Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/5/18(art. 7 comma 4 lett. f) CCNL 21/5/18).**
- Art. 7 - **Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7 comma 4 lett. h) CCNL 21/5/18)**
- Art. 8 - **Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma h lett. m) CCNL 21/5/18)**
- Art. 9 - **Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000 (art. 7 comma 4 lett. o) CCNL 21/5/18.**
- Art. 10 - **Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 7 comma 4 lett. p) CCNL21/5/18).**
- Art. 11 - **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 comma 4 lett. v) CCNL21/5/18).**

Agenzia Regionale per il Lavoro
Via Aldo Moro 38 - Bologna



Art. 12 - Durata e campo di applicazione.

Art. 13 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 14 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Premessa

L'attuazione del processo di riordino istituzionale sulle materie riferite al lavoro, definito dalla Legge n. 56 del 2014, non indicava percorsi di allocazione delle funzioni, generando indeterminatezza soprattutto sul destino dei lavoratori impiegati in quelle funzioni. In Regione Emilia-Romagna si è operata la scelta strategica di istituire una Agenzia Regionale pubblica per l'attuazione delle politiche per il lavoro che assumesse su di sé le competenze fino ad allora attribuite a Province e Città metropolitana, di cui i centri per l'impiego erano le principali articolazioni organizzative territoriali.

La scelta di istituire un'Agenzia Regionale pubblica, concretizzatasi con l'adozione della Legge Regionale n. 13 del 30 luglio 2015, è stata una delle azioni di carattere legislativo previste dal "Patto per il Lavoro Regionale" sottoscritto il 20 luglio 2015 da tutti i soggetti istituzionali e di rappresentanza datoriale e sociale dell'Emilia-Romagna. Il "Patto per il lavoro" individua le strategie complessive per la buona occupazione, lo sviluppo del lavoro e del territorio regionale, in accordo con le Organizzazioni Sindacali Confederali che hanno partecipato fattivamente alla sua progettazione.

La Legge regionale n. 13/2015 ha definito la configurazione giuridica degli assetti organizzativi, nonché i compiti e le funzioni del nuovo Ente che, nel sistema degli enti regionali, assume un ruolo specifico fondamentale su tutte le materie che riguardano le politiche del lavoro, ponendosi come principale interlocutore pubblico di raccordo e di attuazione delle stesse, in modo omogeneo su tutto il territorio regionale.

Grazie al costante confronto fra tutti i soggetti coinvolti, istituzionali e di rappresentanza sociale, sviluppato in tutte le fasi di costruzione del nuovo ente, l'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna rappresenta oggi una soluzione avanzata presa a riferimento nel panorama nazionale.

Il 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 che, oltre a rappresentare il primo Contratto nazionale siglato dopo l'istituzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna, introduce importanti novità sotto il profilo economico e normativo (quali ad esempio: l'istituzione di nuove indennità, la semplificazione delle regole per la costituzione del Fondo delle risorse decentrate, il rilancio della contrattazione sulle politiche per il personale e del confronto sui sistemi di valutazione che rappresentano il presupposto sia per il riconoscimento di premi su base meritocratica, sia per l'attribuzione delle progressioni economiche, ecc.).

Il presente Contratto integrativo, il primo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, oltre a porsi l'obiettivo di sviluppare appieno le novità e le potenzialità del nuovo CCNL per sostenere il personale con tutti gli strumenti che lo stesso mette a disposizione (riconoscimenti economici, percorsi di carriera, programmi di formazione, conciliazione vita-lavoro, welfare integrativo), si propone di contribuire alla definizione di processi organizzativi utili alla costruzione di risposte omogenee su tutto il territorio regionale, in termini sia di servizi erogati, che di procedure amministrative.

Le parti intendono proseguire nella valorizzazione professionale ed economica del personale, anche attraverso il riconoscimento dell'assunzione di responsabilità di segmenti organizzativi e di funzioni.

Per corrispondere e realizzare efficacemente gli obiettivi strategici dell'Ente, le parti ritengono di primaria importanza, anche in considerazione del mutevole quadro normativo, progettare un Piano della formazione permanente volto a potenziare le competenze professionali ed organizzative di tutti i dipendenti, in ragione del ruolo e delle attività loro richieste.

Le parti concordano, inoltre, sulla necessità di continuare a sviluppare percorsi possibili di conciliazione vita/lavoro in particolare attraverso forme di lavoro flessibile, di flessibilità oraria e/o di riposi solidali.

Agenzia Regionale per il Lavoro
Via Aldo Moro 38 - Bologna

Le parti, infine, consapevoli che si tratta del primo contratto decentrato di un nuovo Ente istituito per l'attuazione di funzioni precedentemente attribuite e gestite autonomamente da Province e Città metropolitana, concordano sulla necessità di monitorare l'applicazione dello stesso, per valutarne gli effetti ed eventualmente introdurre tutte le variazioni che in maniera condivisa saranno ritenute necessarie.

Art.1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art.2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (artt. 7 comma 4 lett. a) e 68 CCNL 21/5/18).

1. L'Agenzia rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel proprio Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi:
 - a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario degli stessi in anni precedenti;
 - b) le quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/04;
 - c) le indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art.37 comma 4 del CCNL 6/7/95;
 - d) gli eventuali ulteriori istituti economici riconosciuti a valere sul fondo dalla legge e/o dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Dal Fondo risorse decentrate sono altresì detratte le risorse necessarie per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'Agenzia nel triennio 2019/2021 che vanno a costituire un Fondo separato a destinazione vincolata ai sensi degli artt. 15 comma 5 e 67 comma 1 del CCNL 21/5/18.

Non trova applicazione il riferimento alle risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21/5/18, in quanto l'Agenzia è ente di nuova istituzione che non aveva nel 2017 personale proprio, né posizioni organizzative.

La quantificazione delle risorse da trasferire nel Fondo separato destinato alle posizioni organizzative è pertanto effettuata prendendo a riferimento il valore della retribuzione di posizione attribuita a ciascuna posizione organizzativa istituita e un importo aggiuntivo, a titolo di retribuzione di risultato, pari al 25% della retribuzione di posizione.

L'Agenzia si riserva di valutare l'istituzione di ulteriori PO, previo confronto con la RSU e le OO.SS., in conseguenza dell'evolvere delle attività previste per i servizi per il lavoro, con particolare riferimento all'introduzione del Reddito di Cittadinanza e del connesso adeguamento della dotazione organica, nel rispetto dei vincoli contrattuali e normativi vigenti e previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

2. L'Agenzia rende altresì disponibili le risorse, corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi, del personale cessato dal servizio nell'anno precedente, a partire dall'1/6/18 (data di decorrenza del trasferimento all'Agenzia del personale delle Province e della Città

Metropolitana di Bologna), o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n. 75/2017 (progressioni verticali).

3. Sono inoltre rese disponibili ogni anno le eventuali risorse residue del Fondo risorse decentrate non integralmente utilizzate nell'anno precedente (economie derivanti dall'applicazione del contratto integrativo).
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dei precedenti punti 1), 2) e 3) sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) indennità condizioni di lavoro;
 - b) compensi per specifiche responsabilità;
 - c) progressioni economiche.
 - d) eventuali altre indennità o compensi previsti dalla legge e dai contratti a carico del Fondo;
 - e) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (sono di norma destinate a tale utilizzo tutte le risorse del Fondo disponibili al netto degli utilizzi di cui alle lettere precedenti).

Art.3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/5/18).

1. L'Agenzia promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.

L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività delle strutture organizzative dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come declinati negli obiettivi annuali e secondo gli indicatori delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità che ne giustifica l'erogazione.

L'individuazione degli obiettivi e dei programmi di incremento della produttività e/o di miglioramento della qualità dei servizi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, avviene nell'ambito del Piano annuale di attività, del piano di lavoro inserito in Integra o in altri applicativi gestionali e con successivi provvedimenti del Direttore.

Resta inteso che i premi potranno essere corrisposti a condizione che venga raggiunto un livello predeterminato, sia degli obiettivi connessi alla ordinaria prestazione lavorativa, sia degli obiettivi correlati ad incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Ogni collaboratore dev'essere adibito, direttamente o indirettamente, ad uno o più obiettivi di incremento/miglioramento. Il coinvolgimento si considera sussistente ogni qualvolta il collaboratore presta la propria attività in una struttura organizzativa comunque impegnata nella realizzazione di uno o più obiettivi di incremento/miglioramento.

I dirigenti, o le figure di responsabili da loro delegati, comunicano tempestivamente, di norma entro marzo, ai rispettivi collaboratori, in appositi incontri, gli obiettivi annuali, sia ordinari che di incremento/miglioramento, unitamente alla metodologia di valutazione.

Il Piano delle attività, contenente anche i suddetti obiettivi, è pubblicato sul sito web dell'Agenzia e costituisce la scheda di lavoro individuale e/o collettiva di ciascuna unità organizzativa e/o gruppo di lavoro o di progetto.

Ciascun collaboratore è tenuto a conoscere gli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, nonché i progetti ai quali è adibito.

3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
 - a. una quota delle risorse, pari al 50%, è destinata ai risultati realizzati per l'impegno di gruppo nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa);
 - b. la restante quota delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale), nonché ad attribuire una maggiorazione del premio ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/18.
5. Le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei premi:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
6. Il conseguimento dei risultati è accertato sulla base delle relazioni consuntive presentate dai dirigenti e delle risultanze della relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti presentata dal Direttore e approvata dalla Giunta Regionale ai sensi dell'art. 5 comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, nonché dell'art. 12 comma 3 dello stesso Statuto.

Il grado di realizzazione degli obiettivi programmati, da calcolarsi sulla base degli indicatori predefiniti, dovrà essere fissato dall'Amministrazione tenuto conto che l'Agenzia è un ente di nuova istituzione impegnato nella definizione dei propri assetti organizzativi e dei propri sistemi gestionali. Tale percentuale verrà incrementata ogni anno di un valore determinato dall'Amministrazione in relazione al grado di precisione e affidabilità conseguito dai sistemi di misurazione e valutazione dei risultati.

Qualora il grado di realizzazione non raggiunga la percentuale minima prevista, i compensi correlati andranno decurtati in misura corrispondente alla percentuale del mancato conseguimento dei risultati rispetto al grado minimo di realizzazione prestabilito.

7. Il premio correlato alla performance organizzativa è determinato sulla base dei seguenti coefficienti assegnati a ciascuna categoria di inquadramento:

- cat. A e B1 = 140
- cat. B3 = 150
- cat. C = 160
- cat. D = 180



Nel coefficiente B3 sono conteggiati tutti i lavoratori che appartengono al corrispondente percorso economico, sia che tale appartenenza sia dovuta al primo inquadramento, sia che derivi da acquisizione successiva per qualsiasi causa.

I dipendenti che nella valutazione individuale conseguono un parametro retributivo pari a 0 non percepiscono neppure il premio correlato alla performance organizzativa.

Qualora tale parametro sia pari a 50 il premio correlato alla performance organizzativa è ridotto del 50%.

8. Il premio correlato alla performance individuale è determinato sulla base della combinazione della valutazione riportata e del coefficiente della categoria di inquadramento.
9. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è calcolata con la stessa modalità utilizzata per il premio correlato alla performance individuale, fermo restando che potranno concorrere all'assegnazione di tale maggiorazione soltanto i collaboratori che hanno conseguito le valutazioni più elevate, comunque entro la quota massima di personale del 40%.
10. Non sono corrisposti premi ai dipendenti che non hanno superato il periodo di prova, né a coloro che hanno prestato servizio per un periodo, nell'anno, complessivamente inferiore a 4 mesi.

Il personale assunto in corso d'anno è preso in considerazione, a condizione che il periodo di lavoro effettivamente prestato sia pari ad almeno mesi 4. Al personale a tempo determinato che presta servizio continuativamente nel corso di due anni spettano i premi in ciascuna annualità a condizione che il periodo di lavoro prestato sia pari ad almeno 4 mesi in ciascuna annualità.

11. La valutazione dei collaboratori in distacco presso altri enti compete, di norma, al dirigente a cui il collaboratore è assegnato al momento del distacco. Il dirigente valutatore acquisisce dall'Ente, presso il quale opera il collaboratore distaccato, tutte le informazioni utili a formulare la valutazione.
12. La valutazione dei collaboratori in distacco sindacale compete al dirigente a cui il collaboratore era assegnato al momento del distacco sindacale, oppure al Direttore dell'Agenzia.




Art.4 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7 comma 4 lett. c) CCNL 21/5/2018).

1. La quota del Fondo risorse decentrate (esclusivamente parte stabile) destinata a finanziare nel triennio 2019-2021 la progressione economica all'interno della categoria, comprensiva anche della 13° mensilità, è determinata dall'Amministrazione nel rispetto delle direttive impartite dalla Regione Emilia-Romagna con Deliberazione di Giunta Regionale n. 2140 del 10/12/2018.
2. La procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche si svolge in due fasi. La prima fase è rivolta alla verifica del possesso dei requisiti per l'ammissione alla selezione. Nella seconda fase vengono applicati i criteri di selezione e individuati i dipendenti aventi diritto alla progressione secondo criteri selettivi.
3. Ai fini dell'ammissione alle procedure selettive per l'acquisizione della progressione economica il lavoratore deve essere in possesso, ai sensi dell'art. 16 comma 6 del CCNL 21/5/18, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, che viene fissato in misura pari a ventiquattro mesi maturati al 31/12 dell'anno precedente rispetto a quello di decorrenza della nuova progressione.
4. Non sono ammessi alle procedure selettive per l'acquisizione della progressione economica:
 - a) i dipendenti cessati dal servizio in corso d'anno per dimissioni volontarie senza diritto a pensione o per mobilità volontaria;


- b) i dipendenti rimasti assenti durante l'anno per aspettativa o congedi senza assegni per periodi complessivamente uguali o maggiori di 6 mesi, ad eccezione delle aspettative o dei congedi fruiti per maternità, L.104/92 ed eventuali altre analoghe normative speciali;
- c) i titolari di posizione organizzativa limitatamente all'anno di primo conferimento dell'incarico. In sede di prima applicazione sono considerati di primo conferimento tutti gli incarichi attribuiti nel 2019;
5. Nel triennio 2016-2018, che precede l'anno (2019) in cui l'Agenzia attiva, per la prima volta, l'istituto delle progressioni orizzontali, le valutazioni della performance individuale degli odierni dipendenti dell'Agenzia sono state effettuate utilizzando differenti sistemi e metodologie in uso presso le varie amministrazioni di provenienza del medesimo personale (Province, Città Metropolitana di Bologna, Regione, Comuni, Ausl, Università, ecc.). Al fine di evitare che le risultanze di tali eterogenee valutazioni, in relazione alle quali l'art. 16 comma 3 del CCNL 21/5/18 prevede che vengano attribuite le progressioni economiche, risultino tra loro scarsamente comparabili e quindi possibile fonte di disparità di trattamento, si procederà ad un'analisi preliminare dei suddetti sistemi, compresi quelli concernenti la valutazione delle Posizioni Organizzative, da parte dell'Organismo paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL 21/5/18, al fine di definire una griglia di equiparazione tra i punteggi e/o i giudizi dei differenti sistemi di valutazione.
6. L'Amministrazione applicherà quanto definito dal suddetto Organismo paritetico ai fini dell'ammissione alle procedure selettive.
7. L'attribuzione delle progressioni economiche deve tener conto di un'equilibrata distribuzione tra le categorie in proporzione all'incidenza numerica di ciascuna sul totale. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste le progressioni, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale; scaduto detto termine, i dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione.
8. Per l'individuazione dei collaboratori ai quali attribuire la progressione economica, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di selezione:
- a) aver conseguito, negli ultimi due anni precedenti quello di decorrenza della progressione, nell'ambito della valutazione individuale, i punteggi che danno titolo al più elevato parametro retributivo. Qualora abbiano riportato tale parametro retributivo un numero di dipendenti superiore a quello cui possono essere riconosciute le progressioni, si farà riferimento ai punteggi riportati ricompresi nel range che dà titolo al parametro retributivo 100. Il presente criterio sarà applicabile per la prima volta soltanto a partire dalla selezione 2021: in tale selezione i dipendenti con più di 5 anni di permanenza nella posizione economica e in possesso dell'indice di esperienza saranno equiparati ai dipendenti che hanno conseguito il parametro retributivo più elevato;
- b) possesso dell'indice di esperienza. L'indice di esperienza, riconosciuto dal dirigente nell'apposita sezione della scheda di valutazione, attesta il miglioramento consolidato delle competenze e capacità individuali a seguito dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Il mancato riconoscimento dell'indice di esperienza dev'essere adeguatamente motivato, tenuto conto, in particolare, di quanto previsto dai rispettivi decaloghi di categoria. Non può essere riconosciuto l'indice di esperienza ai lavoratori che in uno o più anni del triennio hanno riportato una valutazione non pienamente positiva (parametro retributivo 0 o 50). Il presente criterio troverà applicazione a decorrere dalle procedure selettive per l'acquisizione delle progressioni 2020;
- c) infine, si avrà riguardo alla permanenza nel profilo e nella posizione economica rivestiti e, in caso di ulteriore parità, alla maggiore età anagrafica.
9. I dipendenti trasferiti in corso d'anno, sono valutati dal dirigente della struttura presso la quale il dipendente è assegnato al momento in cui si effettuano le selezioni. Tale dirigente acquisisce dal


responsabile della struttura di provenienza i dati e le informazioni utili alla valutazione (di norma attraverso l'acquisizione di un'apposita relazione scritta).

10. La valutazione per l'attribuzione della progressione dei collaboratori in comando o distacco presso altri Enti compete al medesimo dirigente al quale spetta la valutazione della performance ai fini dell'attribuzione dei premi. A tal fine acquisisce, dal responsabile della struttura dell'Ente presso il quale si svolge il distacco/comando, una relazione sull'attività svolta dal dipendente ed un parere sul miglioramento consolidato delle competenze e capacità individuali ai fini dell'eventuale attribuzione dell'indice di esperienza.
11. La valutazione del personale in distacco sindacale, ai sensi dell'art.47 del CCNL 14/9/2000 come integrato dell'art. 39 comma 2 del CCNL 22/1/2004, è effettuata dal Direttore.




Art.5 - Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/18 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 7 comma 4 lett. d) CCNL 21/5/18).

- 
1. L'attività remunerata con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/18, in quanto considerata particolarmente disagiata ed esposta a rischi, è l'attività di sportello/front-office che si svolge, di norma, senza schermature o barriere protettive, esponendo gli operatori dei Centri per l'Impiego e degli uffici del Collocamento Mirato, sia al disagio derivante da interazioni ad elevato tasso di conflittualità, che obbligano ad un impegno aggiuntivo di adattamento continuo, sia a rischi per la salute psico-fisica derivanti dallo stress e dal logorio generati da rapporti ad alto tasso di litigiosità che non di rado sfociano nell'aggressione verbale, nella minaccia, nelle offese e persino nell'aggressione fisica, come testimoniano le chiamate alle forze dell'ordine e le denunce all'autorità giudiziaria.



Valutata pertanto l'incidenza, in misura sostanzialmente paritaria, di ciascuna delle richiamate causali (disagio e rischio), nonché le caratteristiche, soprattutto sociali e ambientali, dell'Agenzia, ente con rilevante competenze dirette in ambito sociale e di rilevanti dimensioni strutturali ed articolazioni organizzative, e dello specifico settore di attività svolta (politiche del lavoro), sono definiti i seguenti importi giornalieri diversificati in relazione all'intensità dell'esposizione alle suddette causali:

- 
- a) €. 4,00 per attività di sportello/front-office con utenti individuali, quali disoccupati, lavoratori e persone in condizioni di bisogno e/o di fragilità, con esclusione delle imprese e delle associazioni, non programmati. Si considera equiparata all'utenza non programmata l'erogazione di colloqui di durata non superiore a 30 minuti.
 - b) €. 3,00 per attività di sportello/front-office con utenti individuali, quali disoccupati, lavoratori e persone in condizioni di bisogno e/o di fragilità, con esclusione delle imprese e delle associazioni in modalità mista, in parte non programmati e in parte programmati nella medesima giornata lavorativa.
 - c) €. 2,00 per attività di sportello/front-office con utenti individuali, quali disoccupati, lavoratori e persone in condizioni di bisogno e/o di fragilità, con esclusione delle imprese e delle associazioni in modalità programmata su appuntamento. Sono equiparati agli utenti programmati i gruppi convocati su appuntamento.
 - d) qualora le attività di cui ai punti a), b) e c) vengano svolte, per esigenze organizzative, presso sedi diverse da quella di assegnazione, la misura dell'indennità spettante è maggiorata di €. 2,00.

L'indennità è dovuta, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza, a condizione che la specifica attività lavorativa venga effettivamente prestata per una durata superiore alla metà dell'orario giornaliero di apertura al pubblico.

La maturazione del compenso è attestata dai Responsabili dei Centri per l'Impiego e per il Collocamento Mirato.

L'indennità è erogata con cadenza semestrale.

2. L'indennità condizioni di lavoro, nell'importo di €. 3,00 giornalieri, è inoltre riconosciuta al personale addetto in via continuativa e prevalente alla segreteria della direzione dell'Agenzia che svolge attività di relazioni con il pubblico con caratteristiche analoghe a quelle indicate nel precedente punto 1. L'indennità è dovuta a condizione che la specifica attività lavorativa venga effettivamente prestata per una durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero come attestata dal Direttore dell'Agenzia.
3. L'indennità condizioni di lavoro è infine riconosciuta, nella misura di € 3,00 giornalieri, ai dipendenti che, per esigenze organizzative, effettuano nella stessa giornata spostamenti tra più sedi dell'Agenzia diverse da quella di assegnazione, a prescindere dalla durata dello spostamento e dal mezzo utilizzato, a condizione che gli spostamenti non risultino connaturati al ruolo o alla posizione lavorativa rivestita, ed escluse trasferte una tantum per corsi, riunioni e simili. La maturazione del compenso è attestata dal rispettivo Responsabile. Tale attività è considerata disagiata ed esposta a rischi aggiuntivi rispetto alla ordinaria modalità di espletamento della prestazione lavorativa, derivanti dal mutamento di più sedi di lavoro nella medesima giornata, anche con preavviso minimo, e risponde ad esigenze di maggiore flessibilità tipiche di un ente molto ramificato sull'intero territorio regionale (oltre 50 sedi di varie dimensioni) che deve garantire con continuità l'erogazione di servizi in ambito sociale anche a domanda individuale.
4. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori.

Art.6 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/5/18 (art. 7 comma 4 lett. f) CCNL 21/5/18).

1. L'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti di categoria D nominati responsabili di unità organizzativa (U.O.) che non risultino incaricati di posizione organizzativa.

L'indennità, da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è fissata dall'Amministrazione in relazione alla complessità dei compiti affidati, comprensivi in particolare della responsabilità di procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro di competenza dell'Unità organizzativa, ai collaboratori gestiti e agli eventuali ulteriori compiti e responsabilità conferiti.

Ai dipendenti di categoria D nominati vice-responsabili di Unità Organizzativa spetta un'indennità per specifiche responsabilità non superiore ad €. 1.000,00 annui lordi. L'indennità non è più dovuta a decorrere dal mese successivo a quello di adozione dell'atto di revoca dell'incarico o comunque di cessazione dell'incarico.

Dopo il primo anno di applicazione le parti si riservano di modificare e/o integrare i suddetti criteri.

2. Ai dipendenti di categoria C o di categoria D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, nominati responsabili del coordinamento di gruppi di lavoro o di unità di progetto è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità pari a €. 1.000,00 annui lordi.

Tale indennità non è più corrisposta a decorrere dal mese successivo a quello di adozione dell'atto di revoca dell'incarico, o comunque dal mese successivo a quello in cui viene sciolto il gruppo di lavoro o ha termine il progetto.

3. E' riconosciuta un'indennità di €. 350,00 annui lordi ai dipendenti di categoria B, C e D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, che svolgono compiti di archivista informatico, ivi compresa l'attività di protocollazione informatica, utilizzando l'apposito programma e.Grammata (operazioni di segnatura di protocollo per tutti i documenti in entrata e in uscita, classificazione dei documenti, legamento dei documenti alle pratiche di pertinenza e creazione di nuove pratiche, gestione del programma di posta in arrivo e in partenza).

Agenzia Regionale per il Lavoro
Via Aldo Moro 38 - Bologna

Le suddette attività devono essere riconosciute come svolte in via prevalente e continuativa, risultando tali a seguito di adibizione formale da parte del Dirigente responsabile.

Art.7 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7 comma 4 lett. h) CCNL 21/5/18)

Le parti si impegnano a sviluppare il welfare aziendale quale insieme di benefit e prestazioni finalizzate a sostenere il reddito e migliorare lo stato di benessere e la qualità della vita delle/dei lavoratrici/tori.

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 72 comma 2 del CCNL 21/5/18 ("*gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziati dagli enti...*"), non è consentito al momento incrementare le risorse per la concessione di nuovi benefici, le parti confermano le misure di sostegno al reddito e/o con finalità sociale attualmente adottate (contributo per l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici negli spostamenti casa/lavoro e polizza sanitaria integrativa) riservandosi di prevedere ulteriori benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, anche in analogia alle misure adottate dalla Regione Emilia-Romagna.

Art.8 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma h lett. m) CCNL 21/5/18)

1. L'Agenzia assume l'impegno di dare completa e piena applicazione alle norme vigenti in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, ferma restando la gradualità necessaria in relazione alle risorse disponibili, ritenendo un valore fondamentale ed un obiettivo strategico prioritario prevenire gli infortuni e le malattie professionali.
2. Al fine di perseguire un più effettivo e pieno coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi di sicurezza sul luogo di lavoro attraverso il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, si riconosce la centralità delle figure dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali unitarie in numero di almeno 1, di norma, per ciascun ambito territoriale provinciale.

Ai R.L.S. sono garantite tutte le condizioni per il migliore espletamento delle loro funzioni secondo quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 e ss.mm. e dai contratti collettivi.

I Rappresentanti Sindacali e i R.L.S., nell'esercizio delle rispettive attribuzioni e prerogative in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, osservano le seguenti modalità:

- a) Accesso ai luoghi di lavoro. Le visite negli ambienti di lavoro sono effettuate previa segnalazione al Dirigente di Servizio quale rappresentante del Direttore - datore di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge.
- b) Consultazione. La consultazione del R.L.S. deve svolgersi in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il Rappresentante ha facoltà di formulare proprie proposte di opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione da riportare in un apposito verbale sottoscritto dalle parti.
- c) Informazione e documentazione. Il Rappresentante ha diritto di ricevere tutte le informazioni e la documentazione prevista da norme di legge o di contratto. Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione in conformità a quanto previsto dall'art. 50 comma 6 del D.lgs. 81/2008.

- d) Formazione dei R.L.S. I Rappresentanti per la sicurezza hanno diritto ad una formazione iniziale di 32 ore di cui 12 su rischi specifici presenti in azienda, con verifica dell'apprendimento e di almeno 8 ore annue, salvo che non sia prevista una durata superiore.
- e) Riunioni periodiche. Le riunioni periodiche previste dal D.lgs. 81/2008 sono convocate con almeno 5 giorni di preavviso sulla base di un ordine del giorno scritto. Il Rappresentante può richiedere la convocazione di una riunione in caso di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti.
- f) Premessi e mezzi. Il Rappresentante deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico nell'ambito dei permessi retribuiti previsti da leggi e contratti. Non sono utilizzati permessi e l'attività è considerata tempo di lavoro nei casi di consultazione, formazione e riunioni periodiche.

Art.9 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000 (art. 7 comma 4 lett. o) CCNL 21/5/18.

- 1. In applicazione degli artt. 38 e 38 bis del CCNL del 14/9/2000 le parti concordano che:
 - a) Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.
 - b) L'attivazione della banca delle ore e il limite complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario che vi possono confluire sarà determinata a seguito di successivo accordo in analogia ai criteri adottati dalla regione Emilia-Romagna con la quale questa Agenzia condivide gli applicativi di gestione dell'orario di lavoro.

Art.10 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 7 comma 4 lett. p) CCNL 21/5/18).

- 1. Si confermano le fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita, già oggetto di confronto, definite con la determinazione del direttore n. 529 del 23/5/18 e la circolare del direttore n. 28770 del 30/07/2018, fatta salva l'applicazione delle disposizioni del CCNL 21/5/18 in materia di pausa (art. 22 comma 7 e art. 26).

Art.11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 comma 4 lett. v) CCNL 21/5/18).

- 1. La quota del fondo destinato annualmente alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi, così come misurato anche ai fini della corresponsione dei premi ai dipendenti e non potrà essere inferiore alla misura definita dall'art. 15 comma 4 del CCNL 21/5/18 (15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le PO previste).

Tale quota verrà pertanto decurtata in misura corrispondente alla percentuale dell'eventuale mancato conseguimento dei risultati rispetto al grado minimo di realizzazione stabilito, secondo i medesimi criteri e modalità applicati al fondo dei dipendenti.

Le risorse destinate alla retribuzione di posizione eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento potranno confluire, in tutto o in parte, nella quota di fondo destinata alla retribuzione di risultato.

- 2. La quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa è articolata su tre livelli in analogia a quanto previsto per il restante personale:

- a) una quota è correlata all'apprezzamento dei risultati;
- b) una quota è correlata all'apprezzamento delle competenze;
- c) una quota è destinata ad attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato correlata all'apprezzamento delle competenze ai titolari di Posizione Organizzativa che conseguono le valutazioni più elevate.

La quota massima dei titolari di Posizione Organizzativa ai quali può essere attribuita la valutazione più elevata e la connessa maggiorazione è fissata in misura pari al 40% dei titolari di Posizione Organizzativa incaricati, da arrotondare per eccesso.

3. L'importo della retribuzione di risultato correlata all'apprezzamento dei risultati è determinata sulla base del coefficiente individuale assegnato ad ogni Posizione Organizzativa, parametrato alla retribuzione di posizione (a partire dal coefficiente 100 della retribuzione di posizione più bassa si aggiungono 5 punti per ognuna delle successive posizioni più elevate).
4. L'importo della retribuzione di risultato correlata all'apprezzamento delle competenze è determinato sulla base della combinazione della valutazione riportata e del coefficiente individuale assegnato.
5. La maggiorazione è calcolata con la stessa modalità utilizzata per il calcolo dell'importo correlato all'apprezzamento delle competenze, fermo restando che potranno concorrere all'assegnazione della suddetta maggiorazione soltanto i titolari di Posizione Organizzativa che avranno conseguito le valutazioni più elevate.

Art. 12 - Durata e campo di applicazione.

1. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
2. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
3. Il presente contratto, ai sensi del comma 1, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.

Art. 13 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 12, comma 2, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 14 - Interpretazione autentica

Agenzia Regionale per il Lavoro
Via Aldo Moro 38 - Bologna

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

Letto, confermato e sottoscritto in Bologna 17/06/2019


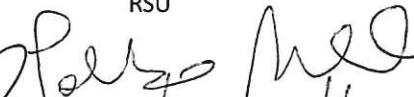


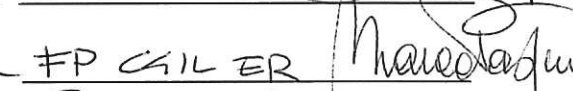


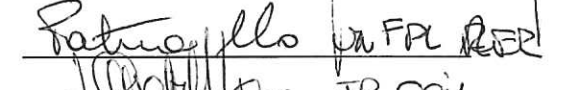

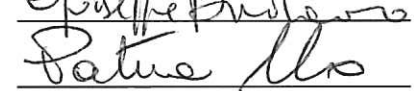
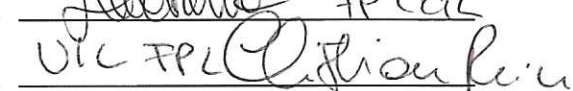

Delegazione di parte datoriale

Delegazione Sindacale

RSU

Rappresentanti Territoriali delle
Organizzazioni Sindacali

Presidente Martinelli Massimo

		
		
		
		
_____	_____	_____
_____	_____	_____

