AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 344 del 16 luglio 2008.

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA DIREZIONE AGENZIA DEL LAVORO CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DI NATURA PRIVATISTICA.

Il giorno 16 luglio 2008 alle ore 11.30, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

FP/CGIL - Marco LO VERSO - Carmela MACHEDA

CISL/FP - Jean DONDEYNAZ - Sara CHIAVAZZA

The Market of the second of th

SAVT/FP - Claudio ALBERTINELLI

UIL/FPL - Ramira BIZZOTTO

CSA - Pierpaolo GAIA

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in data 27 giugno 2008 n. 1991, concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e 2, della L.R. 45/95, del testo per la definizione del rinnovo del contratto del personale dipendente della Direzione Agenzia del Lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato di natura privatistica

SOTTOSCRIVONO

l'allegato testo per la definizione del rinnovo del contratto del personale dipendente della Direzione Agenzia del Lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato di natura privatistica.

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente al testo concordato trasmesso al Presidente della Regione e per il quale la Giunta regionale ha concesso l'autorizzazione alla sottoscrizione con provvedimento in data 27 giugno 2008 n. 1991.

Il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali (Ezio DONZEL)

FP/CGIL

Marco LO VERSO

Carmela MACHEDA

CISL/FP

Jean DONDEYNAZ

Sara CHIAVAZZA

SAVT/FP

Claudio ALBERTINELLI

UIL/FPL

Ramira BIZZOTTO

CSA

Pierpaolo GAIA

RINNOVO DEL CONTRATTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLA DIREZIONE AGENZIA DEL LAVORO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DI NATURA PRIVATISTICA

PREMESSA

Premesso che il personale dipendente dalla Direzione Agenzia del Lavoro ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di natura privatistica, disciplinato da apposita convenzione contenuta nella deliberazione della Giunta regionale n. 4835 del 21.12.1998;

premesso altresì che la Regione, attraverso provvedimenti legislativi, ha definito il trasferimento dei compiti già attribuiti agli Uffici del lavoro e della massima occupazione e la riorganizzazione dei servizi relativi alle politiche attive del lavoro e che avendo acquisito le relative competenze ed il personale si trova nella necessità di assicurare la disciplina contrattuale del personale anzidetto in attesa di un intervento organico in materia.

si definisce la seguente disciplina contrattuale di natura economica, a seguito delle direttive impartite dal Presidente della Regione con nota n. 19261/UP del 28 giugno 2007 e con nota n. 10404/UP del 3 marzo 2008.

Art. 1 (Campo e ambito temporale di applicazione)

- 1. Il presente CCRL si applica al personale dipendente dalla Direzione Agenzia del Lavoro disciplinato dalla convenzione contenuta nella deliberazione della Giunta regionale n. 4835 del 21.12.1998.
- 2. Il presente CCRL disciplina il quadriennio normativo 2006/2009 ed il biennio economico 2006/2007.

Art. 1 bis (Stipendio)

- 1. Dal 1/01/2006 lo stipendio è stabilito in € 25.458,03 annui pari a € 1.958,31 per tredici mensilità per gli operatori integrazione lavorativa; in € 29.329,43 annui pari a € 2.256,11 per tredici mensilità per gli esperti.
- 2. Dal 1/01/2007 lo stipendio è stabilito in € 26.121,03 annui pari a € 2.009,31 per tredici mensilità per gli operatori integrazione lavorativa; in € 30.161,43 annui pari a € 2.320,11 per tredici mensilità per gli esperti.
- 3. Dal 31/12/2007 il profilo professionale dell'operatore integrazione lavorativa è equiparato a quello dell'esperto. A decorrere dalla stessa data lo stipendio è stabilito in € 30.161,43 annui pari a € 2.320,11 per tredici mensilità.

Art. 2 (Una Tantum)

1. Sul biennio economico 2006/2007 è corrisposto forfettariamente ed a titolo di arretrato, ad ogni singolo dipendente, in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro ed ai periodi retribuiti, l'importo di € 150,00.

Art. 3 (Periodo di prova)

- 1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova, di durata pari a mesi sei; ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
- 2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.
- 3. Il periodo di prova è altresì sospeso negli altri casi previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. Tali assenze sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
- 4. Decorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
- 5. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosquta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

Art. 4 (Orario di lavoro)

- 1. L'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura degli uffici al pubblico.
- 2. La prestazione ordinaria individuale di lavoro deve, di norma, essere distribuita in un arco massimo giornaliero di dieci ore.
- 3. La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro sono fissate dai dirigenti responsabili nell'osservanza dei criteri organizzativi e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, per determinare l'orario di servizio e di apertura al pubblico, definiti dagli organi di governo, e nel rispetto delle disposizioni in materia di relazioni sindacali, in riferimento a quanto segue:
 - alle esigenze funzionali della struttura organizzativa cui sono preposti ed al miglioramento delle qualità delle prestazioni da parte del personale:
 - al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze degli utenti;
 - nel rispetto dei carichi di lavoro a ciascuno assegnati all'interno di ogni struttura.

Art. 5 (Ferie)

- Spetta ai dipendenti un periodo di ferie retribuite per ogni anno di servizio pari a 202 ore lavorative, fruibile di norma a giornate intere in relazione allo specifico orario giornaliero di lavoro; durante questo periodo il personale è considerato in attività di servizio e conserva gli assegni interi.
- 2. Il monte ore annuo di ferie di cui al precedente comma 1 è calcolato considerando anche le due giornate di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) della l. 23 dicembre 1977, n. 937.
- 3. Oltre alle ferie di cui al comma 1 il dipendente ha diritto ad ulteriori 29 ore corrispondenti alle quattro giornate di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) della l. n. 937/1977.
- 4. In ogni caso l'applicazione del comma 1 non può dar luogo, nell'ipotesi di godimento e/o di monetizzazione, a:
 - a. utilizzi dell'istituto superiori alle 28 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di 32 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
 - b. utilizzo superiore o inferiore alle 4 giornate di festività soppresse.
- 5. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
- 6. Per comprovate esigenze di servizio, il dirigente può sospendere, interrompere o rinviare il periodo di godimento delle ferie; il dipendente a cui le ferie siano interrotte o sospese ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento nonché il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

- Tel

PW.

P

SC.

7. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie sono autorizzate dal Dirigente competente tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti e sulla base di un piano ferie che il dirigente stesso deve predisporre entro il mese di aprile di ogni anno. Detto piano contiene l'indicazione della fruizione delle ferie delle quali 3 settimane devono essere fruite intere e di queste ultime, 2 devono essere garantite consecutivamente, di preferenza nel periodo 1 giugno-30 settembre, su richiesta del dipendente, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici e delle strutture.

Le ferie restanti sono fruite, anche ad ore e purchè a frazioni non inferiori ad ore 2. nell'anno di competenza su proposta del dipendente ed autorizzate dal Dirigente che cura sempre la salvaguardia delle esigenze di servizio e la funzionalità degli uffici e delle strutture. L'utilizzo ad ore inoltre non è cumulabile con gli istituti dell'allattamento e dei permessi di cui alla L. n. 104/1992.

Entro il mese di ottobre di ogni anno ogni dirigente provvede ad effettuare la verifica circa l'effettivo utilizzo delle ferie previste dal piano e per quelle non utilizzate, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici e delle strutture, provvede a disporne la fruizione entro la fine dell'anno di competenza, tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti interessati.

In caso di indifferibili esigenze di servizio certificate dal Dirigente ovvero di motivate esigenze personali, su presentazione di apposita istanza del dipendente da presentare entro lo stesso mese di ottobre, la fruizione delle ferie rimanenti può avvenire entro il mese di giugno dell'anno successivo.

- 8. Le ferie sono sospese per malattie debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o che diano luogo a ricovero ospedaliero; l'Amministrazione deve poterle accertare con tempestività.
- 9. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute al congedo obbligatorio di maternità, al congedo parentale retribuito al 100%, al congedo per malattia del figlio retribuito al 100%, all'interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza, malattia od infortunio, anche se l'assenza si protrae per l'intero anno solare. In tali casi, e per tutta la durata del congedo parentale, su autorizzazione del dirigente che salvaguarda le esigenze di servizio, non sono considerati i termini di cui al comma 7.
- 10. Le ferie residue sia nella trasformazione dal rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale sia in quella dal tempo parziale al tempo pieno devono essere usufruite prima dell'inizio della trasformazione del rapporto di lavoro.
- 11. Il pagamento delle ferie avviene solo nel caso in cui alla data di cessazione del rapporto di lavoro le stesse non siano state effettuate o per esigenze di servizio o per una delle assenze di cui al comma 9.".

Art. 6 (Assenza per malattia)

1. Il dipendente assente per malattia deve dare tempestiva comunicazione del proprio stato alla struttura di appartenenza, comunque non oltre la prima ora dall'inizio dell'orario di lavoro nel giorno in cui si manifesta, anche nel caso di prosecuzione della malattia, salvo comprovato impedimento.

2. Il certificato medico attestante lo stato di malattia dev'essere recapitato o spedito mediante raccomandata con avviso di ricevimento entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa; qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno favorativo

successivo.

- 3. L'Amministrazione può predisporre il controllo dello stato di malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza attraverso la competente Azienda sanitaria locale.
- 4. Il dipendente assente per malattia è tenuto al rispetto della presenza presso il domicilio comunicato all'Amministrazione in ciascun giorno, anche festivo, nelle fasce orarie dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00; nel caso in cui debba allontanarsi durante tali fasce orarie di reperibilità deve darne preventiva comunicazione all'Amministrazione e deve presentare, su richiesta, la documentazione giustificativa dell'assenza. Ogni variazione di domicilio dev'essere tempestivamente comunicata.
- 5. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi.
- 6. Ai fini della maturazione di tale periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso eccezion fatta per i giorni di ricovero ospedaliero. In tali giornate spetta al dipendente il trattamento economico di cui al comma 12.
- 7. Il dipendente, nei casi particolarmente gravi, può richiedere di usufruire di un ulteriore periodo di diciotto mesi rispetto a quello di cui al comma 5; l'Amministrazione provvede ad accertare lo stato di necessità mediante visita medica predisposta tramite l'Azienda sanitaria locale.
- 8. In caso di patologie gravi, debitamente certificate dalla Medicina legale dell'ASL ovvero da strutture da essa individuata o con essa convenzionate, che richiedano terapie salvavita o controlli diagnostici ricorrenti, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie non rientrano nel calcolo di cui al comma 5; in tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.
- 9. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 5 e 7, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento della mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria o posizione oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie del profilo professionale ascritto a categoria o posizione inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova categoria o posizione senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento. Ove quanto previsto dal precedente comma non risulti attuabile l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione dell'indennità di preavviso.
- 10. Nel caso in cui il dipendente sia invece riconosciuto, dalla competente struttura sanitaria, permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.
- 11. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, i periodi di assenza per motivi di salute, salvo quelli previsti al comma 7 sono validi a tutti gli effetti.
- 12.Al dipendente assente per motivi di malattia spetta il seguente trattamento economico:
 - a) per i primi 9 mesi di assenza: stipendio base, retribuzione individuale di anzianità, indennità di bilinguismo, eventuale assegno ad personam:
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza:
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi;

d) nessuna retribuzione per i periodi di assenza di cui al comma 7.

13. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto nonché a quelle iniziate prima della stipulazione ed ancora in corso alla data della medesima.

Art. 7 (Termini di preavviso)

- 1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come seque:
 - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.
- 2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui ai commi 1 e 10 sono ridotti alla metà.
- 3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
- 4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1, 2 e 10 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
- 5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
- 6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
- 7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
- 8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del CC. Nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
- 9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa nonché tutte le voci di trattamento accessorio.
- 10. Per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nell'ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

Art. 8 (Lavoro Straordinario)

 Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

L

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata negli importi riportati nella seguente tabella:

	Straordinario ordinario diurno	Straordinario festivo o notturno	Straordinario festivo e notturno
ESPERTI - OIL	16,99	19,20	22,16

4. La spesa complessiva annua per straordinario non può comunque eccedere la somma determinata dal numero di 50 ore per il valore orario ordinario per il numero dei dipendenti per ogni qualifica interessati dal presente accordo.

Il limite massimo annuo di prestazioni straordinarie per ogni singolo dipendente è fissato in 200 ore.

5. A richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro l'anno di riferimento. In tale ipotesi spetta, comunque, al dipendente, la maggiorazione prevista dalla tabella sottoriportata da pagarsi il bimestre successivo alla prestazione lavorativa:

	Maggiorazione per straordinario ordinario diurno	Maggiorazione per straordinario festivo o notturno	Maggiorazione per straordinario festivo e notturno
ESPERTI - OIL	2,22	4,43	7,39

6. Il limite annuo individuale di prestazioni di cui al comma 4 può essere superato per casi di forza maggiore fermo restando il vincolo del non superamento dell'importo iscritto a bilancio destinato al pagamento degli straordinari.

Art. 9 (Fondo unico aziendale)

- 1. Il Fondo unico aziendale è finanziato con le risorse pari al valore di € 1.403,00 annui moltiplicato per il numero di dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente.
- 2. Tale fondo serve per finanziare interventi particolari ed il salario di risultato.
- 3. La ripartizione del fondo tra interventi particolari e salario di risultato deve essere realizzata tramite contrattazione decentrata; questa deve definire l'importo medio del salario di risultato per ogni dipendente interessato e gli importi degli eventuali interventi particolari.

Art. 10 (Decorrenza)

1. La decorrenza del presente contratto è fissata dal primo giorno del mese successivo dalla sua sottoscrizione, salvo ove diversamente disciplinato.

Art. 11 (Norma di rinvio)

1. Per quanto non disciplinato dal presente accordo sono applicabili, in quanto compatibili, anche al personale dipendente dalla Direzione Agenzia del Lavoro assunto con contratto a tempo indeterminato di natura privatistica, le disposizioni normative dei contratti vigenti per il personale appartenente alle categorie di tutti gli Enti del Comparto Unico della Valle d'Aosta.

Art. 12 (Norma di salvaguardia)

1. Il presente contratto rimane in vigore fino a quando non interverranno successivi accordi ed i benefici economici dovranno avere sospensione, totale o parziale, in caso di accertata esorbitanza dei limiti di spesa.