

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro – Parte normativa

Raffaele Boi

17 aprile 2020

Il Contratto Collettivo disciplina **tutte le materie** relative al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali;

Con la **privatizzazione**, intervenuta a seguito della legge n. 421 del 1992, della legge n. 59 del 1997 e dei successivi decreti legislativi nonché, per la Regione Sardegna, della legge regionale 31 del 1998, la disciplina del rapporto di lavoro pubblico è stata trasferita dall'area pubblicistica a quella privatistica.

Ora i rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici sono disciplinati dalle disposizioni del **capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalla legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa**, fatte salve le eccezioni contenute in tali disposizioni.

L'assetto dei rapporti di impiego è, quindi sorretto dal **valore dell'autonomia contrattuale** (individuale e collettiva).

Si tratta però di un **sistema misto** in quanto alle norme di diritto comune **si affiancano speciali disposizioni di legge, regolamento o statuto** che introducono discipline riferibili ai **dipendenti pubblici**.

segue

Sussistono infatti **sostanziali differenze**, giustificate dalla **peculiarità dell'attività amministrativa**, che in quanto diretta a perseguire **l'interesse pubblico** è subordinata al rispetto dei **principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento**.

Previsioni costituzionali interessanti la **materia del pubblico impiego**:

- **art.28** - la responsabilità diretta dei dipendenti pubblici
- **art. 51** - principio dell'accesso ai pubblici uffici in condizioni di eguaglianza
- **artt. 54 e 98** - il dovere di adempiere con onore alle funzioni e di porsi al servizio esclusivo della Nazione
- **art.97** - riserva di legge inerente all'organizzazione dei pubblici uffici
- **art.97** - principio di buon andamento dell'amministrazione

segue

I contenuti degli artt. 54 e 98 Cost., in particolare, **si ritrovano in ambiti normativi della contrattazione collettiva:**

Art. 1 - CCRL (Finalità)

Il presente accordo contrattuale **si ispira ai principi** di riforma introdotti nel pubblico impiego dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421 e dalla legge 15 marzo 1997, n. 59, e recepiti nell'ordinamento regionale con la legge 13 novembre 1998, n. 31, **ed assume il precetto costituzionale** di "**buon andamento e di imparzialità della pubblica amministrazione**" come **finalità principale** dell'azione amministrativa regionale, da realizzare in termini di rigorosa trasparenza, di efficacia ed economicità.

Il presente contratto assume inoltre, come obiettivo fondamentale, il miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza attraverso l'ottimizzazione dei processi di erogazione dei servizi.

All. E - CCRL Codice Disciplinare

Art. 1 - (Codice di comportamento)

Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione Autonoma della Sardegna con **impegno e responsabilità** e al **rispetto dei principi del buon andamento ed imparzialità** dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e dell'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui e ispirando le proprie decisioni ed i propri comportamenti **alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato**.

Omissis.....

Questi precetti e principi esprimono **l'etica del servizio pubblico**

Occorre rafforzare il senso dell'essere "civil servant"

«Colui che, all'interno di strutture pubbliche , pone la sua competenza professionale e il **suo senso civico** al **servizio della collettività**»

La **Pubblica Amministrazione** deve riacquistare **credibilità** ed essere percepita **non come un ostacolo e un peso** ma come la **struttura portante del Paese**

In questa **fase di ricostruzione ne hanno bisogno il nostro Paese e le nostre Comunità**

A questi **doveri contrattuali** (tali sono in quanto previsti in ambiti normativi del CCRL) deve corrispondere

il **diritto** delle lavoratrici e dei lavoratori **ad operare in strutture in cui l'agire in senso etico deve costituire la norma.**

Come tutelare questo diritto?

Whistleblowing (“soffiare il fischietto”) fare la soffiata > **accezione negativa dello strumento** > **insufficiente**

Ruolo dei sindacati > attività di **denuncia pubblica** > **far conoscere all'opinione pubblica**



**Sosteniamo
chi lotta contro
il Coronavirus**

CGIL



**FP
CGIL**

“Imparis”

**FP
CGIL
SARDEGNA**

Rete di solidarietà della FP CGIL - Sistema Regione

Il CCRL nella legge regionale 31 del 1998

PARTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Parte Pubblica

Nella negoziazione dei contratti collettivi regionali la Regione è legalmente rappresentata dal **CORAN**.

Il comitato è composto da tre membri scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale.

Nella sua attività il comitato è assistito dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), ai sensi del comma 16 dell'art.50 del Dlgs 29 del 1993.

Parte Sindacale

Il Comitato per la rappresentanza negoziale della Regione ammette alla contrattazione collettiva regionale le **organizzazioni sindacali che abbiano** rispettivamente nel comparto o nelle separate aree di contrattazione per la dirigenza dell'amministrazione e degli enti e per il personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale della Regione **una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, e le confederazioni** alle quali dette organizzazioni sindacali sono affiliate.

Contratti collettivi - (Art. 59 legge regionale 31/1998)

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) è la **fonte normativa** mediante la quale le rappresentanze sindacali dei lavoratori e il Comitato per la rappresentanza negoziale della Regione Sardegna (Co.Ra.N.), definiscono **concordemente le regole** che disciplinano **il rapporto di lavoro**.

La contrattazione collettiva per il personale dell'Amministrazione e degli enti è **regionale** o **integrativa**.
Si svolge su **tutte le materie relative al rapporto di lavoro** ed alle **relazioni sindacali**.
Il personale dell'Amministrazione e degli enti costituisce un **unico comparto di contrattazione**.

La durata dei contratti collettivi è disciplinata dalla **contrattazione collettiva**, in coerenza con il settore privato.

Cosa NON troviamo nel C.C.R.L.

Art. 2 legge regionale 31/1998 (Fonti)

1..omissis .

2. In particolare sono **regolate dalla legge** ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi da essa stessa posti, con atti normativi o amministrativi le seguenti materie:

a) le **responsabilità giuridiche** dei singoli operatori nell'espletamento delle procedure amministrative

b) i **principi fondamentali di organizzazione** degli uffici

c) gli **uffici e i modi di conferimento della titolarità** dei medesimi

d) i procedimenti di **selezione per l'accesso** al lavoro e di avviamento al lavoro

e) i **ruoli e le dotazioni organiche** e la loro consistenza complessiva

f) le **incompatibilità** tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;

g) la **garanzia della libertà d'insegnamento** e l'**autonomia professionale** nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

3. omissis

4. **Eventuali leggi regionali** che introducano discipline del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti **possono essere derogate dai successivi contratti collettivi** e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge non disponga espressamente in senso contrario al fine di tutelare gli interessi generali cui l'organizzazione e l'azione amministrativa sono indirizzate.

Il contratto collettivo regionale – C.C.R.L.

Parte normativa

Parti del contratto collettivo

Parte economica

Parte obbligatoria

La **parte normativa** del CCRL è, volta a regolamentare il **contenuto dei contratti individuali** e ogni singolo rapporto di lavoro.

Contiene disposizioni volte a **disciplinare**: l'orario di lavoro in tutte le sue articolazioni, le ferie e i permessi, il periodo di prova, i congedi e le aspettative, azioni positive per le pari opportunità, mobilità e formazione, classificazione e inquadramento etc.

La **parte economica**, definisce il trattamento retributivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

La **parte obbligatoria** contiene disposizioni volte a disciplinare i **rapporti tra le parti contrattuali** senza creare obblighi e diritti* per i singoli lavoratori. Segnatamente: norme sulla contrattazione collettiva e la concertazione, sui diritti sindacali, sullo sciopero etc

Il CCRL dura **4 anni** per la parte normativa e **2 anni** per quella retributiva.

Struttura del CCRL

Parte I – Disposizioni generali

Parte II - Relazioni sindacali

Parte III – Rapporto di Lavoro : (Capo I) Costituzione del rapporto di lavoro - (Capo II) Struttura del rapporto di lavoro - (Capo III) Formazione e Diritto allo studio - (Capo IV) Contratti atipici - (Capo V) Estinzione del rapporto di lavoro.

Parte IV - Classificazione e inquadramento: (Capo I) Classificazione.

Parte V - La retribuzione: (Capo I) Principi generali – (Capo II) La retribuzione base – (Capo III) Indennità e maggiorazioni - (Capo IV) **Corpo Forestale e di vigilanza Ambientale**) - (Capo V) La retribuzione di rendimento e di posizione - (Capo VI) Disposizioni transitorie e finali

Allegato A – Declaratorie

Allegato B - Regolamento per la costituzione delle R.S.U.

Allegato C - Elenco delle sedi di costituzione delle R.S.U.

Allegato D - Elenco delle sedi della contrattazione integrativa

Allegato E - Codice disciplinare

Struttura del CCRL – Cosa manca?

Rispondete anche voi a questa domanda, comunicate le vostre risposte e partecipate alla riformulazione del CCRL

Norme su conciliazione vita/lavoro

Istituti a favore delle vittime di violenza di genere

Norme sulle Unioni Civili

Retribuzione, ferie e riposi solidali

Indennità di bilinguismo?

[Art. 53 l.r. 31/1998 - Requisiti e procedure di assunzione)

6. I bandi di concorso per l'accesso nell'Amministrazione regionale e negli enti, compresi quelli per la dirigenza, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera e della lingua sarda.)]

Come affermato dalla **giurisprudenza**, si tratta di un emolumento “chiaramente finalizzato a compensare il maggiore bagaglio di conoscenza”, non richiesto a chi presta la sua attività al di fuori della provincia di Bolzano (o fuori regione nel caso di personale appartenente a “Uffici sedenti in Trento e aventi competenza regionale”) e che,....., è finalizzato "alle esigenze del buon andamento del servizio" in considerazione del fatto che il bilinguismo costituisce "requisito per le assunzioni comunque strutturate e denominate ... in provincia di Bolzano" (cfr. Cass. civile, Sez. lavoro 5.10.1998, n. 9880).

La ratio della norma è dunque quella di indennizzare coloro che “per il disimpegno delle loro funzioni sono tenuti ad usare necessariamente la lingua tedesca” (cfr. Cons. Stato, Sez. I, 17.5.2006, n. 4408).

Introdurre **nuove tutele e migliorare quelle esistenti**

- **estensione** delle opportunità di **conciliazione fra vita lavorativa e personale**
- **estensione** istituti destinati ai coniugi anche ai soggetti delle **unioni civili**
- **Norme** a tutela delle **donne vittime di violenza** : appositi congedi retribuiti; possibilità di ottenere agevolmente il trasferimento ad altra sede; aspettativa per motivi personali per periodi ulteriori anche in deroga alle previsioni contrattuali in materia di cumulo di aspettative.
- **Permessi** aggiuntivi per chi necessita di **visite mediche**, esami diagnostici e ulteriori permessi per chi si sottopone a **terapie salvavita**, ecc.

Introdurre **nuovi istituti**

Lavoro agile (smartworking): indica una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato definita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Telelavoro: è da intendere come un modo di lavorare indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio, facilitato dall'uso di strumenti informatici e telematici e caratterizzato da una flessibilità sia nell'organizzazione, sia nella modalità di svolgimento

[Art.60 CCRL - Lavoro condiviso - telelavoro

1. L'Amministrazione si impegna, compatibilmente con le esigenze di servizio, a favorire forme di organizzazione del lavoro che prevedano sia la condivisione solidale fra due dipendenti di una prestazione lavorativa a tempo pieno che il telelavoro.
2. Tali forme, che vengono disciplinate dalla contrattazione collettiva regionale, saranno volte a favorire l'accesso al lavoro e la sua conservazione da parte dei soggetti appartenenti a categorie svantaggiate]

[segue](#)

Introdurre **nuovi istituti**

Lavoro diffuso: indica, nella nostra realtà, la possibilità che nelle **aree interne della Sardegna** le **lavoratrici** e i **lavoratori del settore pubblico** e del settore **privato trasferiscano la propria sede di attività** da un comune sardo urbano o costiero ad un comune delle aree interne, utilizzando **spazi pubblici oggi non utilizzati**, i quali devono essere riadattati.

Coworking: è un metodo lavorativo che comporta la **condivisione di un ambiente di lavoro**, spesso un ufficio mantenendo un'attività indipendente rispetto agli altri lavoratori nel senso che coloro che fanno coworking non sono in genere impiegati nella stessa organizzazione.

Nella **nostra realtà** gli ambienti condivisi dovrebbero essere intesi **centri servizi a favore delle comunità locali** presso i quali concentrare, secondo logiche di collaborazione, **funzioni e attività proprie della Regione e degli enti** del Sistema regione, di **altri enti pubblici e di soggetti privati** le cui attività assumano interesse pubblico in relazione all'obiettivo di **contrastare il fenomeno dello spopolamento dei Comuni dell'interno**.

Aspetti più rilevanti ai fini sindacali

Art.109 bis (ex art.33 CCRL 8.10.2008)

Clausola di rinvio e programmatica (CCRL 8.10.2008)

Le parti si **impegnano a disciplinare**, dall'entrata in vigore del presente contratto, le seguenti materie:

- a)** in considerazione delle funzioni esplicate nella accresciuta professionalità delle competenze dell'Amministrazione regionale, **istituzione del nuovo ordinamento e sistema di classificazione** del personale delle Amministrazioni regionali, attraverso **l'individuazione di nuove declaratorie** e **l'inquadramento del personale nelle nuove categorie**. In tale ambito dovrà essere istituita una specifica area per i ricercatori;
- b) progressioni verticali** con passaggio alla categoria superiore mediante procedure concorsuali interne da attivare **una volta superata la riserva di legge** in materia di accesso;
- c)** nuovo **ordinamento e sistema di classificazione del CFVA**, tenuto conto delle modifiche legislative relative al titolo di studio per l'accesso alle suddette aree; delle nuove competenze attribuite al Cfva e della accresciuta professionalità e responsabilità e del processo già avviato e finalizzato ad uniformare l'inquadramento con le previsioni del comparto in riferimento alla categoria C;

segue

Art.109 bis (ex art.33 CCRL 8.10.2008)

Clausola di rinvio e programmatica (CCRL 8.10.2008)

.....

d) testo consolidato di **modifica e aggiornamento delle disposizioni contrattuali vigenti** portando a compimento il lavoro avviato nella corrente tornata contrattuale;

e) protocollo sulle relazioni sindacali;

f) progressioni professionali all'interno della categoria e area;

g) disciplina in materia logistica e di mobilità dei dipendenti.

.

Art.66 C.C.R.L

Il sistema di classificazione

Il sistema di classificazione professionale è articolato in **quattro categorie omogenee**, denominate rispettivamente **A – B – C – D**.

Per ciascuna categoria sono indicati **nell'allegato A** i requisiti e i contenuti professionali richiesti per lo svolgimento delle mansioni appartenenti a ciascuna di esse.

All'interno di ciascuna categoria, fermo restando **l'equivalenza professionale** di tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna di esse, sono mantenute le differenze retributive secondo quanto indicato dalla tabella n.1.

Art. 69 C.C.R.L

Progressione professionale all'interno della Categoria

Il passaggio, nell'ambito della stessa Categoria, al livello retributivo immediatamente superiore a quello di appartenenza, avviene, sulla base dei **contingenti** stabiliti con cadenza annuale*, a partire dal 1.1.2007, in ciascuna sede di contrattazione integrativa, nel limite delle risorse disponibili nei fondi di cui all'art.102 ter.

Un nuovo Ordinamento professionale e sistema di classificazione

I **cambiamenti dei processi di lavoro** hanno acuito il fabbisogno di nuove figure professionali e impongono una **forte revisione dell'ordinamento professionale**.

L'obiettivo è definire una **mappatura dei fabbisogni professionali, ridisegnando funzioni e servizi**, per superare una diffusa inadeguatezza organizzativa e tecnologica degli uffici, facendo leva **sulla «rete»** piuttosto che sulla **gerarchia**.

Un **nuovo sistema di classificazione e di inquadramento, collegato al sistema retributivo**, deve favorire forme avanzate di gestione partecipata come il **lavoro in squadra**, accompagnato dalla **formazione continua**, da **procedure snelle di mobilità**, dalla **flessibilità degli orari** e la **condivisione della conoscenza dei processi** e della soluzione dei problemi.

Segue

Superare l'attuale sistema di classificazione - In che modo?

Si deve **riconsiderare la categoria A?** -

Le attribuzioni riferibili alla categoria A hanno natura tendenzialmente residuale.

Si avverte la **necessità** e si ipotizza di articolare le altre categorie prevedendo **livelli S (esperti)** nell'ambito di ciascuna di esse

Per la valorizzazione del personale che abbia maturato un certo grado di esperienza professionale.

C'è l'esigenza di una categoria dei Professionisti e/o di Alta Professionalità?

Questione adozione atti a rilevanza esterna/responsabili procedimento, laureati professionali etc

Si pone comunque la **questione dell'accesso** alle nuove posizioni, se queste costituiscono una **diversa e più qualificata posizione giuridica.** >> **si accede per concorso/progressione verticale**

Utilizzare altri istituti contrattuali ? > **non è sufficiente**

Rispondete anche voi a questa domanda, comunicate le vostre risposte e partecipate alla riformulazione del CCRL

Segue

Un nuovo Ordinamento professionale e sistema di classificazione

Nel comparto regione esistono professionalità, competenze, conoscenze ed abilità formali e informali, utilizzate dalle strutture e non riconosciute contrattualmente.

Occorre perciò **strutturare procedure di crescita professionale** con il ricorso a:

- **procedure riservate** al personale già in servizio per **l'accesso alla categoria superiore**

[(c.d. progressioni verticali o concorsi interni) costituiscono una **eccezione alla regola generale** che deve trovare copertura da una fonte normativa primaria, derogando al principio di rango costituzionale secondo cui l'accesso a posti di pubblico impiego deve avvenire generalmente mediante concorso pubblico.]

- **ricorso alla riserva nei concorsi pubblici**

[Art. 56 l.r. 31 - Riserva di posti

> **adeguare**

Nei concorsi pubblici per l'accesso al lavoro in qualifiche funzionali non dirigenziali, **il 20 per cento** dei posti messi a concorso è riservato al personale di ruolo dell'Amministrazione e degli enti che sia in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla qualifica per la quale si concorre e che abbia prestato servizio per almeno tre anni nell'Amministrazione o negli enti.]

Progressioni verticali riservate

Art. 1 comma 4 - **legge regionale 18/2017**

... omissis ... **Al fine di valorizzare le professionalità interne**, la Giunta regionale, prima di procedere all'espletamento delle procedure concorsuali pubbliche, ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, **attiva procedure selettive per titoli e colloquio per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo assunto con concorso pubblico**, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e un'anzianità di servizio non inferiore a quella di cui all'articolo 56 della legge regionale n. 31 del 1998.

Il **numero di posti** per tali procedure selettive riservate **non può superare il 20 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero dei posti individuati, la **corrispondente riduzione della percentuale di riserva** dei posti destinata al personale interno, utilizzabile ai sensi del succitato articolo 56 della legge regionale n. 31 del 1998.

Progressioni verticali – quadro normativo nazionale

La previsione di **concorsi interni** ha natura di **norma eccezionale**, che non può essere oggetto applicazione analogica ed estensiva, i requisiti di partecipazione alla procedura riservata devono essere oggetto di interpretazione rigorosa e restrittiva, trovando solo nella legge il proprio ambito di applicazione.

I **concorsi con riserva del 50%** dei posti al personale interno trovano una loro collocazione **nell'art. 52, comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001**, secondo cui: «*Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso*».

Art. 22, comma 15, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (**c.d. decreto Madia**), come modificato dall'art. 1, comma 1-ter del D.L. 162 del 2019 , convertito, con modificazioni, dalla legge 8 del 2020, ammette, **per un periodo limitato (triennio 2020 – 2022)**, le **progressioni verticali riservate interamente al personale di ruolo** delle pubbliche amministrazioni.

segue

Progressioni verticali – quadro normativo nazionale

Art. 22, comma 15, c.d. Decreto Madia (come modificato con dl 162/2019)

Per il triennio **2020-2022**, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, **possono attivare**, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, **procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo**, fermo restando il **possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno**. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate **non può superare il 30 per cento** di quelli previsti nei **piani dei fabbisogni** come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la **corrispondente riduzione della percentuale di riserva** di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001..... omissis

Formazione continua

Anche al fine di offrire ai lavoratori e alle lavoratrici opportunità concrete di riqualificazione del proprio profilo professionale occorre affermare concretamente il **diritto alla formazione di tutti i dipendenti**, finanziandola opportunamente.

E' necessario prevedere un **sistema di formazione continua**, fruibile anche in modalità e-learning, utilizzabile, previo riconoscimento di crediti formativi, ai fini dei percorsi di valorizzazione professionale e di progressione economica, prevedendo l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite sul campo.

Art.57 - CCRL (*Formazione continua*)

sostanzialmente disapplicato

1. Alla formazione le parti attribuiscono un ruolo fondamentale nell'ambito dei processi di riforma ed innovazione dell'Amministrazione regionale, in quanto significativo strumento di valorizzazione del lavoro e delle risorse umane nella condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.
2. La formazione costituisce un diritto-dovere del personale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente e come attività ordinaria per assicurare il costante adeguamento delle competenze e favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco o in aspettativa sindacale.
3. Quanto sopra si determina attraverso qualificate iniziative di prima formazione e di formazione in servizio, di mobilità, riqualificazione e riconversione professionale nonché di interventi formativi finalizzati a specifiche esigenze.
4. L'attività formativa va assicurata, pertanto, a tutto il personale, indipendentemente dal ruolo rivestito all'interno dell'Amministrazione e nel pieno rispetto delle pari opportunità.

..... omissis

Incarichi ex art. 100 C.C.R.L. - Regole e comportamenti omogenei?

Eliminare forme di arbitrio e regolare gli ambiti discrezionali.

Necessità regolamenti > in contrattazione decentrata

Art.100 C.C.R.L. (*Disposizioni per l'affidamento di incarichi*)

1. Con riferimento agli incarichi attribuiti relativamente alle **articolazioni organizzative costituite** ai sensi del Titolo II della L.R. n.31/1998, sono indicate:

la durata, che non può eccedere i **24 mesi** ed è rinnovabile;

i compiti assegnati, gli obiettivi da conseguire e le funzioni che possono riguardare:

- i) attività di coordinamento caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- ii) attività con contenuti di alta professionalità o richiedenti particolari specializzazioni;
- iii) altre attività di studio e ricerca.

2. Al personale delle **categorie B e C** e a quello delle aree A e B del CFVA possono essere conferiti incarichi, non comportanti la titolarità di posizioni organizzative.



**Sosteniamo
chi lotta contro
il Coronavirus**

CGIL



**FP
CGIL**

“Imparis”

**FP
CGIL
SARDEGNA**

Rete di solidarietà della FP CGIL - Sistema Regione