

REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

ANNO 2015

**Dipendenti dell'Amministrazione, Enti, Istituti,
Aziende e Agenzie regionali**

29 LUGLIO 2015



REGIONE AUTÓNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

INDICE

<i>Art.1 Campo di applicazione.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.2 Durata e decorrenza.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.3 Composizione della delegazione della contrattazione integrativa.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.4 Orario di lavoro.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.5 Disposizioni particolari sull'orario di lavoro.....</i>	<i>5</i>
<i>Art.6 Straordinario.....</i>	<i>5</i>
<i>Art.7 Ferie.....</i>	<i>5</i>
<i>Art.8 Permessi retribuiti.....</i>	<i>6</i>
<i>Art.9 Permessi non retribuiti.....</i>	<i>6</i>
<i>Art.10 Congedo dei genitori.....</i>	<i>6</i>
<i>Art.11 Assenza per malattia.....</i>	<i>7</i>
<i>Art.12 Congedo per cure per invalidi.....</i>	<i>8</i>
<i>Art.13 Servizio mensa.....</i>	<i>8</i>
<i>Art.14 Fondo per la retribuzione di posizione.....</i>	<i>8</i>
<i>Art.15 Fondo per le progressioni professionali.....</i>	<i>9</i>

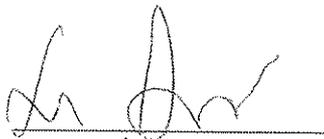


REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

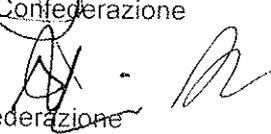
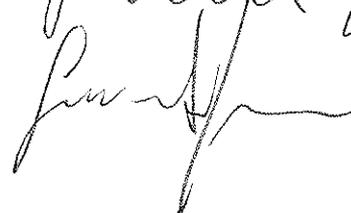
CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro
Personale dipendente dell'Amministrazione regionale dell'Amministrazione regionale, degli Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali

Addi 29/7/15 presso la sede del Coran si sono incontrati:

Avv. Luca De Angelis 
Avv. Maria Paola Nieddu 
Dott. Salvatore Piras 

componenti il Coran in rappresentanza dell'Amministrazione regionale, e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali rappresentative:

CGIL-F.P. 
CGIL-F.P. Confederazione
CISL FPS 
CISL Confederazione
UIL FPL Comparto Regione 
UIL FPL Categoria
SADIRS -UGL  
SAF
FEDRO 
FENDRES-SAFOR
CONFSAL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro relativo al personale dipendente dell'Amministrazione regionale, degli Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali.



REGIONE AUTÓNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

FEDRO

SAF

*Art.1
Campo di applicazione*

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente dall'Amministrazione Regionale, dal Corpo forestale e di vigilanza ambientale, dagli Enti, Istituti, Agenzie e Aziende regionali facenti parte del comparto regionale.

FENDRES-SAFOR

*Art.2
Durata e decorrenza*

1. Il presente contratto opera le modifiche di carattere normativo al CCRL del 15 maggio 2001 e successive modificazioni nell'ambito del quadriennio di contrattazione relativo al periodo 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2013.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del contratto, salvo diversa prescrizione dello stesso.

Art.3

Composizione della delegazione della contrattazione integrativa

Il testo dell'art. 12 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

SADIRS-UGL

1. La delegazione della contrattazione integrativa presso l'Amministrazione regionale è composta per la parte datoriale dai Direttori Generali dell'Organizzazione e del Personale, dei Servizi finanziari e da un terzo componente designato con deliberazione della Giunta regionale, o da un loro delegato, e per la parte sindacale dalla RSU e dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

UIL

2. La delegazione di parte datoriale è validamente composta ai fini della contrattazione integrativa, con i soli due componenti indicati nel comma precedente, fino a quando la Giunta regionale non provveda alla designazione del terzo componente.

CISL

3. La delegazione della contrattazione integrativa presso le altre sedi di contrattazione indicate nell'allegato D è composta per la parte pubblica dal Direttore Generale o da un suo delegato e per la parte sindacale dalla RSU e dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

4. La delegazione trattante di parte pubblica può avvalersi dell'assistenza del Coran.

Art.4

Orario di lavoro

1. Il comma 3 dell'art. 31 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

3. L'orario convenzionale è il seguente:

Mattina	ingresso	uscita
(dal lun. al ven.)	8.00	14.00
Pomeriggio	ingresso	uscita
(2 giornate lav.)	15.00	18.00

CGIL

CORAN

2. Il comma 5 dell'art. 31 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

5. I dipendenti devono essere presenti sul luogo di lavoro nella fascia antimeridiana dalle ore 09.00 alle ore 13.00, e in quella pomeridiana in un'ora compresa dalle 15.00 alle 17.00 (fascia obbligatoria), salva diversa disciplina della contrattazione integrativa che può definire un'altra fascia obbligatoria.

Art.5
Disposizioni particolari sull'orario di lavoro

Il comma 1 dell'art. 33 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

1. Il personale non può essere adibito al lavoro per più di 7 ore lavorative continuative. La pausa giornaliera deve essere di almeno 30 minuti tra la fascia lavorativa antimeridiana e il rientro pomeridiano.

Art.6
Straordinario

1. Il comma 7 dell'art. 37 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

7. L'Amministrazione assegna almeno l'80% del monte ore di straordinario in proporzione ai contingenti organici di ciascuna Direzione Generale. Dell'utilizzo del monte ore di straordinario, complessivo della quota ordinaria e di emergenza, è data informazione alle organizzazioni sindacali semestralmente.

2. Dopo il comma 5 dell'art. 37 del CCRL del 15.05.01 è aggiunto il seguente:

5bis. Fermo restando quanto stabilito dal successivo art. 101, in deroga alle disposizioni di cui al precedente comma, le maggiori prestazioni effettuate dal personale, compreso quello soggetto ad orario turnato, connesse a esigenze di servizio non prevedibili ma autorizzate dal responsabile della struttura a seguito di adeguata giustificazione, sono soggette a compensazione anche in forma frazionata.

Art.7
Ferie

Il comma 7 dell'art. 39 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

7. D'intesa con il dirigente responsabile, il lavoratore può usufruire dell'intero periodo di ferie o di una parte di esso in qualsiasi periodo dell'anno. Compatibilmente con le esigenze di servizio il lavoratore ha la facoltà di usufruire di 15 giorni di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre, anche in maniera frazionata in più periodi, di cui uno dei quale pari ad almeno 10 giorni. I turni di ferie, programmati entro il mese di maggio, possono essere modificati solo per eccezionali motivi di servizio. La richiesta di fruizione di tale periodo di ferie si intende accolta se, entro 5 giorni dalla richiesta, non sia stata rifiutata con l'indicazione dei motivi di servizio che ne giustificano il diniego.

Dopo il comma 13 dell'art. 39 del CCRL del 15.05.01 è aggiunto il seguente:

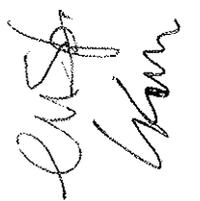
14. E' consentita, nel rispetto dei limiti di legge, oltre ai vincoli temporali di cui al precedente comma 7, la cessione di parte delle ferie spettanti a favore dei lavoratori che si trovino nella necessità di fruirne per assistere un familiare fino al secondo grado o convivente, in caso di particolari condizioni di salute del medesimo per gravi patologie.

FEDRO 

SAF

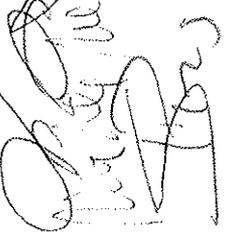
FENDRES-SAFOR

SADIRS-UGIL 

UIL 

CISL 

CGIL 

CORAN 



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

FEDRO
Olivero

Art.8
Permessi retribuiti

Il testo dell'art. 40 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. A richiesta del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti documentati motivi:

- a) partecipazione a concorsi pubblici od esami di scuole di ogni ordine e grado abilitati al rilascio di titoli legali, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, con un tetto massimo di 8 giorni ad anno; ulteriori 6 giorni per esami di scuole di ogni ordine e grado in vista del conseguimento di un titolo di studio nell'ambito di un progetto formativo attinente all'area professionale;
- b) in occasione del matrimonio per 15 giorni consecutivi;
- c) nascita di figli, lutti per il coniuge, il convivente e per parenti e affini entro il secondo grado per un periodo di 3 giorni lavorativi anche non consecutivi per ogni evento, da fruirsi entro 7 giorni dall'evento medesimo;
- d) per gravi motivi di famiglia e/o personali, adeguatamente documentati, possono essere accordati permessi per la durata massima di 15 giorni lavorativi annui anche non consecutivi nonché frazionabili in ore su richiesta del dipendente;
- e) per chiamata a rendere testimonianza giudiziale su convocazione degli organi giudiziari, per il periodo strettamente necessario;
- f) altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni normative e legislative ove ne ricorrano le condizioni;
- g) designazione all'Ufficio di Giudice di popolare, per il tempo necessario.

SAF

FENDRES-SAFOR

2. I permessi di cui al comma 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti utilizzi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per lavoro straordinario e le indennità connesse alla effettiva presenza in servizio.

SADIRS-UGL
[Signature]

Art.9
Permessi non retribuiti

Il testo dell'art. 41 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. Hanno diritto a permessi non retribuiti i lavoratori designati ad altre pubbliche funzioni, per il tempo necessario.

UIL
[Signature]
CISL
[Signature]

Art.10
Congedo dei genitori

Il testo dell'art. 47 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs.n.151/2001 e successive modifiche.

2. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. agli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, spettano l'intera retribuzione base mensile, le quote di salario accessorio

GGI
[Signature]
CORAN
[Signature]



FEDRO
[Signature]

fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché la retribuzione di rendimento.

SAF

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute. Il congedo parentale può, su richiesta del dipendente, essere fruito anche a ore. Ogni giorno di congedo corrisponde a 6 ore.

FENDRES-SAFOR

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001 (congedo per malattia del figlio), alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4.

5bis. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche i giorni di riposo, le domeniche e i giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

SADIRS-UGL
[Signature]

UIL
[Signature]

CISL
[Signature]

CGIL
[Signature]

CORAN

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, di cui all'art. 32 e 33 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione; in caso di fruizione frazionata ad ore il preavviso deve essere di 2 giorni. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Art.11
Assenza per malattia

1. Il comma 8 dell'art. 48 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

8. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, che non comporti la inidoneità permanente al lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 48, comma 4, lett. a).

2. Dopo il comma 8 dell'art. 48 del CCRL del 15.05.01 è inserito il seguente 8bis:

Se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 48, comma 4, lett. a, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 48, comma 1.

3. Il comma 9 dell'art. 48 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:



CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

FEDRO
[Signature]

9. In caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita ed altre assimilabili (ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da sclerosi multipla e AIDS) che determinano effetti temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, ai fini del presente articolo sono esclusi dal periodo di comporto di cui al comma 1 i giorni di sottoposizione alle predette terapie, compresi quelli di ricovero ospedaliero e di day hospital utilizzati per effettuare le medesime, e i giorni in cui il dipendente è inidoneo al lavoro a causa degli effetti temporaneamente e/o parzialmente invalidanti prodotti dalle stesse terapie. Le suddette condizioni devono essere certificate dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, presso cui il dipendente effettua le terapie o dal medico di medicina generale.

SAF

Art.12

Congedo per cure per invalidi

Dopo l'art. 49 del CCRL del 15.05.01 è inserito il seguente art. 49bis:

FENDRES-SAFOR

1. I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

SADIRS-UGL
[Signature]

3. Durante il periodo di congedo, non rientrando nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia, di cui al precedente art. 48. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Art.13

Servizio mensa

UIL
[Signature]

Dopo il comma 2 dell'art. 86 del CCRL del 15.05.01 è inserito il seguente:

2 bis. L'Amministrazione regionale e gli enti provvedono al ricalcolo, con riferimento al numero dei buoni totali non distribuiti a fine anno, del numero dei buoni individuali da assegnare, fino a un massimo di 130 buoni a persona, senza che ciò comporti ulteriori spese. Tale procedura si definisce con le modalità stabilite dalla contrattazione integrativa.

CISL
[Signature]

Art.14

Fondo per la retribuzione di posizione

Il comma 1 dell'art. 102 bis del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

1. Nel fondo per la retribuzione di posizione confluiscono:

- a) le risorse finanziarie già esistenti all'1.1.2015;
- b) le risorse finanziarie individuate dalla legge finanziaria;
- c) le risorse finanziarie individuate dai diversi enti per il finanziamento delle posizioni organizzative nei propri bilanci e con l'osservanza delle disposizioni normative in materia.

CGIIL
[Signature]
CORAN
[Signature]



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Art. 15
Fondo per le progressioni professionali

Il comma 1 dell'art. 102 ter del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

1. Nel fondo per le progressioni professionali confluiscono:

- a) le risorse finanziarie già esistenti all'1.1.2015;
- b) le somme relative alla retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel corso dell'anno precedente a qualunque titolo.
- c) le somme corrispondenti agli incrementi di livello retributivo, conseguiti mediante procedure di progressione professionale dai dipendenti cessati dal servizio a qualunque titolo, o che sia stato riclassificato nella categoria o area superiore a seguito di progressione verticale, a decorrere dal 1° gennaio 2010.

FEDRO
[Signature]

SAF

FENDRES-SAFOR

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione alle evoluzioni istituzionali e organizzative del lavoro pubblico ed in particolare del comparto contrattuale di cui al presente accordo, con particolare riguardo alle funzioni e al nuovo contesto giuridico e normativo, le parti concordano sull'esigenza di definire la questione del nuovo ordinamento professionale e sistema di classificazione, ~~che~~ ~~preliminarmente~~ ~~rispetto~~ ~~al~~ ~~rinnovo~~ ~~del~~ ~~CCRL~~ nel rispetto della sentenza della Corte Costituzionale. Infatti il nuovo ordinamento professionale è uno dei tasselli fondamentali della riforma ed è strettamente connesso con le procedure della banca dati competenze e per le imminenti riforme che tendono a ridisegnare il modello organizzativo dei Regione moderna e dinamica.

SADIRS-UGL
[Signature]

UIL
[Signature]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione ai crescenti bisogni e necessità delle famiglie, le questioni sociali legate al welfare familiare e di genere, rispetto alle quali sono in crescita le amministrazioni che mettono in atto politiche positive e a favore di questi nuovi bisogni, le parti ritengono fondamentale avviare un ragionamento concreto e precorribile su strumenti e misure a sostegno del welfare familiare e di genere.

CISL
[Signature]

CGMD
[Signature]

CORAN
[Signature]

DICHIARAZIONE A VERBALE SADIRS

Il Sadirs sottoscrive il contratto con l'accezione delle dichiarazioni a verbale in quanto ritenute indotte poiché sono temi che ovviamente e obbligatoriamente saranno affrontati nel prossimo contratto che conterrà anche gli aspetti economici. Si precisa che tali argomenti sono stati portati all'attenzione del Sadirs sin dalla sottoscrizione del contratto 2001.

[Signature]

[Signatures of SADIRS, UIL, CISL, CGMD, CORAN]

