



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

ANNO 2015

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

.....



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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

Contratto collettivo regione di lavoro anno 2015

Addi _____ 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 Dipendenti regionali

UIL FPL Confederazione

SADIRS -UGL

SAF

FEDRO

FENDRES-SAFOR

CONFSAL

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



INDICE

<i>Art.1 Contenuti.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.2 Contrattazione integrativa.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.3 Composizione della delegazione della contrattazione integrativa.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.4 Diritti di informazione.....</i>	<i>5</i>
<i>Art.5 Concertazione.....</i>	<i>5</i>
<i>Art.6 Disposizioni particolari sull'orario di lavoro.....</i>	<i>6</i>
<i>Art.7 Servizio mensa.....</i>	<i>7</i>
<i>Art.8 Fondo per la retribuzione di posizione.....</i>	<i>7</i>
<i>Art.9 Fondo per le progressioni professionali.....</i>	<i>7</i>
ALLEGATO E - CODICE DISCIPLINARE.....	8
<i>Art. 1 Codice di comportamento.....</i>	<i>8</i>
<i>Art.2 Sanzioni disciplinari.....</i>	<i>8</i>
<i>Art.3 Procedimento disciplinare.....</i>	<i>8</i>
<i>Art.4 Proporzionalità delle sanzioni.....</i>	<i>9</i>
<i>Art.5 Rimprovero verbale o scritto e multa.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 6 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico.....</i>	<i>10</i>
<i>da un minimo di un giorno a un massimo di dieci giorni.....</i>	<i>10</i>
<i>Art.7 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico.....</i>	<i>10</i>
<i>da un minimo di undici giorni a un massimo di sei mesi.....</i>	<i>10</i>
<i>Art.8 Sospensione cautelare dal lavoro.....</i>	<i>11</i>
<i>Art.9 Licenziamento disciplinare con preavviso.....</i>	<i>11</i>
<i>Art.10 Licenziamento disciplinare senza preavviso.....</i>	<i>12</i>
<i>Art.11 Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento disciplinare.....</i>	<i>12</i>
<i>Art.12 Sospensione dal servizio e trasferimento per procedimento penale.....</i>	<i>12</i>
<i>Art.13 Pubblicità.....</i>	<i>13</i>



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

FEDRO

*Art.1
Contenuti*

SAF

1. Il presente contratto reca le modifiche di carattere normativo al CCRL del 15.05.01 in vigore all'1.1.2015.

*Art.2
Contrattazione integrativa*

FENDRES-SAFOR

Il testo dell'art. 10 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. Il contratto integrativo è stipulato, dai soggetti indicati dall'art. 12, in ciascuna sede di contrattazione integrativa di cui al successivo allegato D.

2. La contrattazione integrativa ha per oggetto le seguenti materie:

- a) ~~criteri per l'organizzazione del lavoro anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche e della domanda dei servizi;~~
- b) ~~articolazione dell'orario di lavoro e reperibilità;~~
- c) misure per realizzare le pari opportunità tra uomo e donna nel settore di competenza;
- d) specificazione e adattamento dei criteri previsti dal presente contratto esclusivamente in ordine alla retribuzione di rendimento e di posizione;
- e) linee di indirizzo e criteri per la garanzia del miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- f) specifici accordi per l'applicazione dell'istituto delle progressioni professionali orizzontali;
- g) qualità ed efficienza dei servizi e delle linee di attività, compresa la valorizzazione delle risorse umane e dei relativi strumenti premianti;
- h) ~~incentivazione alla produttività e all'efficienza, con la creazione di progetti e gruppi di lavoro specifici;~~

SADIRS-UGL

UIL

3. Salvo esplicito rinvio del contratto regionale, la contrattazione integrativa non può stipulare accordi su materie regolate dal contratto regionale, né su materie riservate alla legge.

4. Non possono essere sottoscritti contratti integrativi che comportino, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti le disponibilità finanziarie definite nel contratto regionale.

CISL

*Art.3
Composizione della delegazione della contrattazione integrativa*

CG/IL

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

1. La delegazione della contrattazione integrativa presso l'Amministrazione regionale è composta per la parte datoriale di Direttori Generali dell'Organizzazione e del Personale, ~~dai Direttori Generali degli Assessorati al Bilancio e alla Ragioneria Generale dei Servizi finanziari e dell'Area Legale~~ o da un loro delegato e per la parte sindacale dalla RSU e dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

CORAN

2. 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.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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

Art.4 Diritti di informazione

Il testo dell'art. 13 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. Ciascuna Direzione Generale competente informa, preventivamente, i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, sugli atti di valenza generale, ~~anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la qualità dell'ambiente di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.~~ **concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la qualità dell'ambiente di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.**

2. Sulle seguenti materie e su richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 7, l'informazione è successiva ed è resa entro 60 giorni:

- a) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
- b) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi resi;
- c) criteri di rilevazione e distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
- e) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) stato di mobilità del personale (interna ed esterna);
- g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
- h) sulle ulteriori materie indicate all'art.5, comma 2, della L.R. 31/1998;
- i) sistemazione logistica degli uffici;
- j) ricorso a professionisti esterni ai sensi dell'art. 47 della L.R. 31/1998;
- k) ricorso ad appalti esterni per attività istituzionali.

3. L'informazione deve contenere dati sulla situazione relativa alle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici, in vista dell'elaborazione in sede di contrattazione integrativa di azioni positive.

Art.5 Concertazione

Il testo dell'art. 14 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. I soggetti sindacali di cui all'articolo 7 ricevuta l'informazione di cui all'articolo 13, comma 1, possono, mediante richiesta scritta indirizzata al Direttore Generale, attivare la concertazione ~~sugli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro e sulla qualità dell'ambiente di lavoro.~~

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro 8 giorni dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine massimo di successivi 15 giorni dalla data della relativa richiesta.

3. Decorso tale periodo l'Amministrazione assume le proprie autonome determinazioni. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto di trattazione. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.



Art.6
Disposizioni particolari sull'orario di lavoro

Il testo dell'art. 33 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente 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 1 ora tra la fascia lavorativa antimeridiana e il rientro pomeridiano.
2. Il dipendente che, per esigenze dell'Amministrazione, sia chiamato a prestare servizio in un giorno festivo, fermo restando l'obbligo di prestare il normale orario di lavoro settimanale, ha diritto a fruire del giorno di riposo entro la settimana successiva.
3. Per servizi aperti al pubblico, per quelli connessi a speciali esigenze della comunità, per servizi di elaborazione automatica dei dati e per altri servizi continuativi connessi a specifiche esigenze funzionali, possono essere istituiti turni obbligatori, anche festivi, durante i quali il lavoro è distribuito organicamente nelle ore antimeridiane, pomeridiane e notturne, come disciplinato dall'articolo 34.
4. Particolari orari di servizio possono essere previsti per l'espletamento di attività esterne di carattere professionale connesse a compiti istituzionali.
5. Per le esigenze connesse alla Campagna Antincendio del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale nel periodo di tempo dal 1 giugno al 30 settembre, e comunque per tutto il periodo di durata della campagna stessa, è prevista la possibilità di disporre un orario di lavoro dalle ore 10 alle ore 19, con una maggiorazione oraria pari al 25%, fino a 7 giorni al mese salvo un ulteriore e maggiore numero di giornate stabilite dalla contrattazione integrativa. E' consentito, compatibilmente con le esigenze tecniche del processo lavorativo, effettuare una pausa retribuita, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata pari a dieci minuti.
6. Per assicurare l'operatività del Centro funzionale decentrato della Protezione civile in relazione alla valutazione del rischio meteorologico, idraulico e idrogeologico, per il personale assegnato alla sala operativa del CFD, è prevista la possibilità di disporre di un orario di lavoro dalle ore 9 alle ore 18, nel rispetto dell'orario settimanale di 36 ore, con una maggiorazione oraria pari al 25%, fino a 10 giorni al mese.
7. Per le medesime esigenze della Sala regionale integrata della Protezione civile, per il personale assegnato alla sala operativa della SORI, è prevista la possibilità di disporre, per tutto l'anno, di un orario di lavoro articolato in sette, otto o nove ore, nel rispetto dell'orario settimanale di 36 ore, con una maggiorazione oraria pari al 25%, fino a 10 giorni al mese.
8. Lo svolgimento dell'orario di lavoro articolato su tre o quattro giornate di lavoro settimanali comporta il riproporzionamento delle ferie e degli altri istituti contrattuali che prevedono assenze dal servizio a giornata.
9. In caso di avvisi di emergenza almeno moderata i dipendenti del Centro e della Sala di cui ai precedenti commi 6 e 7 sono chiamati all'effettuazione di turni continuativi di servizio a scavalco (H12), dalle 10 alle 22 e dalle 22 alle 10, con le maggiorazioni orarie previste per il turno a scavalco di cui al successivo art. 34. I periodi di riposo tra un turno e l'altro sono pari a 24 ore, in caso di turno diurno, e a 48 ore nel caso di turno notturno.
10. Nei casi di cui ai commi 6, 7, 9 e' consentito, compatibilmente con le esigenze tecniche del processo lavorativo, effettuare una pausa retribuita, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata pari a dieci minuti.

FEDRO

SAF

FENDRES-SAFOR

SADIRS-UGL

UIL

CISL

CGIL

CORAN



Art.7
Servizio mensa

Il testo dell'art. 86 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. L'Amministrazione e gli Enti assicurano il servizio mensa previsto dalla preesistente normativa, esclusivamente per il personale impiegato in attività lavorative che comportino la presenza anche in orario pomeridiano o in orario turnato, tramite consegna, unitamente alla busta paga, di buoni da utilizzare per il consumo di pasti o l'acquisto di generi alimentari presso esercizi commerciali convenzionati. Il valore del buono è rideterminato in euro 7,00.

2. Il numero dei buoni è calcolato convenzionalmente su base annua nel numero di 100 per dipendente.

3. L'Amministrazione regionale e gli enti provvedono al ricalcolo, sul numero dei buoni totali residui, del numero dei buoni individuali da assegnare a fine anno, in proporzione al numero dei rientri superiori a 100, fino a un massimo di 130 buoni a persona, senza che ciò comporti ulteriori spese.

4. Al personale degli Enti regionali per il diritto allo studio universitario e negli Enti ove siano operative mense aziendali, viene assicurata la parità di trattamento con le medesime modalità di utilizzo dei buoni pasto. Per il personale addetto alla preparazione ed alla distribuzione dei pasti, in considerazione del disagio comportato dalla necessità di consumare i pasti sul luogo di lavoro, il servizio è assicurato per tutti i giorni lavorativi.

5. In presenza di particolari articolazioni dell'orario di lavoro, la definizione dell'istituto è demandata alla contrattazione integrativa.

Art.8
Fondo per la retribuzione di posizione

Il testo dell'art. 102 bis del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente 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.

2. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

Art.9
Fondo per le progressioni professionali

Il testo dell'art. 102 ter del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. Nel fondo per le progressioni professionali confluiscono:

FEDRO

SAF

FENDRES-SAFOR

SADIRS-JUGL

UIL

CISL

CGIL

IRAN



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

- 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 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.

2. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

Il testo dell'allegato E del CCRL è sostituito integralmente da seguente.

ALLEGATO E - CODICE DISCIPLINARE

Art. 1 Codice di comportamento

1. Il dipendente è tenuto ad osservare le disposizioni contenute nel codice di comportamento del personale della Regione autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate, approvato con D.G.R. n. 3/7 del 31 gennaio 2014, la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare.

Art.2 Sanzioni disciplinari

1. La violazione, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nel codice di comportamento del presente contratto danno luogo, a seguito di procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la multa di un importo non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) la sospensione dal lavoro e dal trattamento economico da un minimo di un giorno, sino ad un massimo di dieci giorni;
- e) la sospensione dal lavoro e dal trattamento economico da un minimo di undici giorni, sino ad un massimo di sei mesi;
- f) il licenziamento con preavviso;
- g) il licenziamento senza preavviso.

2. L'Amministrazione e gli enti applicano le sanzioni disciplinari previste dal comma 7 dell'art. 55 bis e dagli articoli 55 quater, quinquies e sixes del D. Lgs. n. 165 del 2001, introdotte nell'ordinamento giuridico dal D. Lgs. n. 150 del 2009.

Art.3 Procedimento disciplinare



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

1. L'Amministrazione e gli enti non possono adottare, nei confronti del lavoratore, alcun provvedimento disciplinare, salvo il rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
2. La competenza per il procedimento disciplinare ai sensi dell'articolo 50, comma 5, della L.R. 13 novembre 1998, n. 31 è attribuita:
 - a) al Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente per il rimprovero verbale e scritto. Il medesimo dirigente deve dare contestuale comunicazione delle sanzioni applicate al Direttore Generale competente in materia di personale;
 - b) al Direttore Generale competente in materia di personale per la multa, la sospensione del lavoro, e il licenziamento.
3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare si applica l'art. 55bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art.4 Proporzionalità delle sanzioni

1. Le sanzioni vanno applicate in relazione alla gravità della mancanza e nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità.
2. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati secondo i seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento;
 - b) grado di negligenza, imprudenza o imperizia tenuto conto della prevedibilità dell'evento;
 - c) rilevanza degli obblighi violati;
 - d) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
 - e) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, utenti o a terzi o al disservizio determinatosi;
 - f) esistenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio e al comportamento verso gli utenti;
 - g) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo fra loro.
3. La recidiva, nell'ambito di un biennio, comporta una sanzione di maggior gravità.
4. A più mancanze compiute da un dipendente con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diverse gravità.

Art.5 Rimprovero verbale o scritto e multa

1. Le sanzioni disciplinari comportanti il rimprovero verbale o scritto, e la multa, sono applicati per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, delle norme sull'assenza per malattia e della disciplina dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;



CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumentali al dipendente affidati o si quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- f) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo alla Amministrazione, agli utenti e ai terzi;
- g) rifiuto di assoggettarsi a visita personale disposta a tutela dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 6 della L. n. 300 del 1970.

2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali in favore dei dipendenti.

Art. 6

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico
da un minimo di un giorno a un massimo di dieci giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico da un minimo di un giorno fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) recidività o particolare gravità delle mancanze previste nel precedente art.5, che abbiano comportato il massimo della multa;
- b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso. In queste ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o a terzi;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- d) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- e) testimonianza falsa o reticente o rifiuto della stessa in procedimenti disciplinari;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero ai sensi dell'art.1 della L. n. 300 del 1970;
- g) comportamenti minacciosi e gravemente ingiuriosi nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
- h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- i) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi;
- j) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato disservizio o grave danno all'Amministrazione, agli enti, agli utenti o a terzi.

Art.7

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico
da un minimo di undici giorni a un massimo di sei mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico da un minimo di 11 giorni ad un massimo di 6 mesi si applica per:



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'articolo precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le medesime mancanze presentino i caratteri di particolare gravità;
- b) occultamento da parte del personale della custodia, del controllo e della vigilanza di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o di beni di pertinenza dell'Amministrazione o dell'ente o ad esso affidati;
- c) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- e) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- f) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione agli enti o a terzi.

Art.8

Sospensione cautelare dal lavoro

1. L'Amministrazione e gli enti nel caso in cui riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al dipendente e sanzionabili con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico, può disporre nel corso del procedimento disciplinare l'allontanamento dal lavoro per un periodo non superiore a venti giorni con la conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione del trattamento economico, il periodo di allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la ritenuta sul trattamento economico limitata ai giorni irrogati di effettiva sospensione.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità.
4. Il periodo di sospensione dal servizio non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Art.9

Licenziamento disciplinare con preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
 - a) recidiva plurima, almeno 3 volte l'anno, nelle mancanze previste nei precedenti articoli 6 e 7, anche se di diversa natura o recidiva nel biennio di una mancanza prevista nei medesimi articoli che ha comportato una sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
 - b) recidiva nell'infrazione di cui all'art. 7 lettera b);
 - c) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - d) recidiva nel biennio, anche dei confronti di persona diversa, nell'infrazione di cui all'art. 7 lettera c);
 - e) recidiva nel biennio nell'infrazione di cui all'art. 6 lettera d);
 - f) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'Amministrazione o dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Art.10 Licenziamento disciplinare senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con l'uso di mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato per i delitti di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a), b) e d) del D. Lgs. n. 235 del 2013;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori dal servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta, neanche provvisoriamente, la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) arresto in flagranza di reato di peculato, concussione o corruzione, convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

Art.11 Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento disciplinare

1. Si applica l'art. 55ter del D. Lgs. n. 165 del 2001.

Art.12 Sospensione dal servizio e trasferimento per procedimento penale

1. Il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Cessato lo stato di restrizione della libertà personale, l'Amministrazione può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione, con privazione della retribuzione, fino a sentenza definitiva.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui, sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, sia stato indagato per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da determinare se accertati, l'applicazione disciplinare del licenziamento.

4. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di qualsiasi compenso accessorio, comunque denominato anche se pensionabile.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
6. La sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ha durata massima di 5 anni salvo revoca. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio.
7. In caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti dall'articolo 3 della L. n. 97 del 2001, come modificato dalla L. n. 190 del 2012, il dipendente è trasferito ad un ufficio diverso da quello in cui presta servizio, secondo le modalità previste del medesimo articolo.

Art.13 Pubblicità

1. Al presente codice disciplinare deve essere data da parte dell'Amministrazione la massima pubblicità mediante affissione in luogo di lavoro accessibile a tutti i dipendenti.
2. Il codice disciplinare entrerà in vigore dal 16° giorno successivo alla sua pubblicazione sul BURAS, unitamente al presente contratto.