



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

INDICE

Art.1 Campo di applicazione	4
Art.2 Durata e decorrenza.....	4
Art.3 Composizione della delegazione della contrattazione integrativa.....	4
Art.4 Flessibilità in tema di distacchi sindacali	4
Art.5 Orario di lavoro.....	5
Art.6 Disposizioni particolari sull'orario di lavoro.....	5
Art.7 Straordinario	6
Art.8 Ferie.....	6
Art.9 Permessi retribuiti.....	6
Art.10 Permessi non retribuiti.....	7
Art.11 Congedo dei genitori.....	7
Art.12 Assenza per malattia.....	8
Art.13 Servizio mensa	9
Art.14 Fondo per la retribuzione di posizione	9
Art.15 Fondo per le progressioni professionali	9
ALLEGATO E - CODICE DISCIPLINARE	10
Art. 1 Codice di comportamento	10
Art.2 Sanzioni disciplinari	10
Art.3 Procedimento disciplinare.....	10
Art.4 Proporzionalità delle sanzioni	12
Art.5 Rimprovero verbale o scritto e multa	12
Art. 6 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico.....	13
da un giorno a dieci giorni.....	13
Art.7 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico.....	13
da undici giorni a sei mesi.....	13
Art.8 Sospensione cautelare dal lavoro	13
Art.9 Licenziamento disciplinare con preavviso.....	14
Art.10 Licenziamento disciplinare senza preavviso.....	14
Art.11 Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	15
Art.12 Sospensione dal servizio e trasferimento per procedimento penale.....	15
Art.13 Patteggiamento della sanzione e Collegio Arbitrale.....	15
Art.14 Ricorso al Collegio Arbitrale.....	15
Art.15 Patrocinio legale	16



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Art.16 Pubblicità 16

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



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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.

*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.

*Art.2
Durata e decorrenza*

1. Il presente contratto si inserisce al triennio di contrattazione relativo al periodo 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2015 e reca le modifiche di carattere normativo al CCRL del 15 maggio 2001.

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:

1. La delegazione della contrattazione integrativa presso l'Amministrazione regionale è composta per la parte datoriale di Direttori Generali dell'Organizzazione e del Personale e 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.

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.

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

*Art.4
Flessibilità in tema di distacchi sindacali*

Il testo dell'art. 20 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

1. I distacchi sindacali, di cui all'articolo 18 possono essere fruiti dai dirigenti sindacali, anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno, in forma di permessi orari.

2. I distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% - in base alle tipologie di orario prescelta tra quelle sotto indicate:

- a) in tutti i giorni lavorativi;
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare - come media - la durata del

FEDRO

SAF

FENDRES-SAFOR

SADIRS-UGL

UIL

CISL

CGIL

CORAN



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.

3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti distaccato risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo restando l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

4. Il dirigente che usufruisce di distacco a tempo parziale può utilizzare anche i permessi orari a valere sulla quota dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

Art.5 Orario di lavoro

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

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 tra le ore 15.00 e le ore 18.00 (fascia obbligatoria), salva diversa disciplina della contrattazione integrativa che può definire un'altra fascia obbligatoria.

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 30 minuti 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 utilizzato 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 8 giorni al mese.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

7. Per le medesime esigenze della Sala regionale integrata della Protezione civile, per il personale utilizzato 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 8 giorni al mese.

8. Lo svolgimento dell'orario di lavoro articolato su tre o quattro giornate di lavoro settimanali non 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 diurni (dalle 10 alle 22) e a scavalco notturni (dalle 22 alle 10). Per il lavoro prestato spetta una maggiorazione pari al 25% per i turni a scavalco diurni, del 30% per i turni a scavalco notturni e festivi, del 40% per i turni a scavalco notturni festivi. 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.

Art.7 Straordinario

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

"7. L'Amministrazione di norma distribuisce almeno il 80% del monte ore di straordinario in proporzione alla dotazione organica di ciascuna Direzione Generale. Dell'utilizzo del monte ore di straordinario, complessivo della quota ordinaria e di emergenza, è data informazione alle organizzazioni sindacali entro il 30 marzo dell'anno successivo."

Art.8 Ferie

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

7. D'intesa con il Direttore di servizio, 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 può frazionare le ferie in più periodi uno dei quali, che non può essere inferiore a 10 giorni lavorativi, deve essere compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre. I turni di ferie possono essere modificati solo per eccezionali motivi di servizio. La richiesta di fruizione delle ferie si intende accolta se, entro 5 giorni dalla richiesta, non siano state rifiutate 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 comma 14:

"E' consentita, 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 in caso di particolari condizioni di salute del medesimo."

Art.9 Permessi retribuiti

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



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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) il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, agli altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni normative.

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.

3. Hanno altresì diritto a permessi retribuiti i lavoratori designati all'Ufficio di Giudice popolare, per il tempo necessario.

Art.10

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.”

Art.11

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

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,



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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.

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. 48 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 5.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, 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.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, di cui all'art. 32 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 5 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 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Art.12 *Assenza per malattia*

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

“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 comma 8 bis:

“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:

“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 comporta 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



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

convenzionata, presso cui il dipendente effettua le terapie o dal medico di medicina generale”.

Art.13 Servizio mensa

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

“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.”.

Art.14 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.15 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:

- 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.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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 e seises del D. Lgs. n. 165 del 2001, introdotte nell'ordinamento giuridico dal D. Lgs. n. 150 del 2009.

Art.3 Procedimento disciplinare

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 convocato per l'audizione 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 Direttore del Servizio 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 presso cui è individuato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari;
- b) al Direttore Generale competente in materia di personale, presso cui è individuato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, per la multa, la sospensione dal lavoro, e il licenziamento.

3. Il Direttore del servizio in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con sanzioni non superiori al rimprovero scritto senza indugio e comunque, entro venti giorni, contesta per iscritto l'addebito al dipendente e lo convoca, con un preavviso di almeno dieci giorni, per il contraddittorio a sua



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

4. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta, o in caso di grave e oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

5. Il Direttore del servizio, dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, conclude il procedimento, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, dandone contestuale comunicazione al direttore generale del personale presso cui è individuato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

6. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine di difesa, richiesto dal dipendente o dallo stesso causato, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'Amministrazione e gli Enti, la decadenza dell'azione disciplinare, ovvero per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

7. Il Direttore del servizio, se la sanzione da applicare è superiore al rimprovero scritto, trasmette gli atti entro cinque giorni dalla notizia del fatto, al Direttore generale del personale, presso cui è individuato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

8. Il direttore generale del personale, presso cui è individuato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento disciplinare. Per i procedimenti di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari i termini previsti dal 3°, 4° e 5° comma sono raddoppiati. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla ricezione degli atti trasmessi dal direttore del servizio, ovvero dalla data nella quale il direttore generale del personale ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento, resta fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del direttore del servizio in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'Amministrazione e gli Enti, la decadenza dell'azione disciplinare, ovvero per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli previsti nel presente articolo.

9. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite consegna a mano o posta elettronica certificata nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta. In alternativa alla consegna a mano o alla posta elettronica certificata le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

10. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito il dipendente può altresì indicare un numero di fax di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

11. Nel corso dell'istruttoria, il Direttore del servizio o il Direttore generale del personale presso cui è individuato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

12. In caso di trasferimento dall'Amministrazione agli Enti o viceversa, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso la struttura in cui il dipendente è stato trasferito. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.

13. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

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;
 - 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) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno anche soltanto all'immagine, o pericolo all'Amministrazione, agli utenti e ai terzi;
 - f) rifiuto di assoggettarsi a visita personale disposta a tutela dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 6 della L. n. 300 del 1970.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Art. 6

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

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico da un minimo di 1 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) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- c) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- d) testimonianza falsa o reticente o rifiuto della stessa in procedimenti disciplinari;
- e) 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;
- f) comportamenti minacciosi e gravemente ingiuriosi nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
- g) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato disservizio o grave danno, anche soltanto all'immagine, all'Amministrazione, agli enti, agli utenti o a terzi.
- j) insufficiente rendimento, inferiore al biennio, rispetto ai carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati

Art.7

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico
da undici giorni a 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:

- 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) assenza ingiustificata dal servizio inferiore a tre giorni nel biennio.
- g) 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 riscontrino 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



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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.

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), c) e d) del D. Lgs. n. 235 del 2012;
- 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.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Art.11

Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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 rinviato a giudizio 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.
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

Patteggiamento della sanzione e Collegio Arbitrale

1. Fatta eccezione per il licenziamento e per il rimprovero verbale, il dipendente può patteggiare la riduzione della sanzione comminatagli rinunciando contestualmente ed espressamente all'impugnazione della stessa.
2. La sanzione deve essere messa in esecuzione entro un termine massimo di 60 giorni dalla data in cui il provvedimento disciplinare è diventato definitivo.

Art.14

Ricorso al Collegio Arbitrale

1. Fuori dai casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, le parti si riservano di definire procedure di conciliazione non obbligatoria da instaurarsi e concludersi



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

entro un termine non superiore a 30 giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

2. La sanzione concordemente determinata all'esito delle procedure non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo.

Art.15 *Patrocinio legale*

1. L'Amministrazione nel caso si verifichi l'apertura di un giudizio civile, amministrativo o penale nei confronti del suo dipendente, per fatti e atti commessi nelle sue funzioni, assumerà a proprio carico, le spese giudiziali, a condizione che non si ravvisi conflitto di interessi, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. Il rimborso delle spese effettuate dal dipendente è subordinato alla richiesta dell'interessato e a patto che non sussistano le condizioni di costituzione di parte civile da parte dell'Amministrazione.

3. In caso di sentenza definitiva nei confronti del dipendente, per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Amministrazione è autorizzata a rivalersi di tutti gli oneri sostenuti per la difesa.

4. L'importo delle spese di assistenza legale non può superare quanto dovuto per l'opera di un solo difensore e fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di far valutare la congruità della spesa.

Art.16 *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.