



REGIONE AUTÒNOMA 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

30 GIUGNO 2015



REGIONE AUTÒNOMA 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	5
Art.8 Ferie.....	5
Art.9 Permessi retribuiti.....	6
Art.10 Permessi non retribuiti.....	6
Art.11 Congedo dei genitori.....	6
Art.12 Assenza per malattia.....	7
Art.13 Servizio mensa	8
Art.14 Fondo per la retribuzione di posizione	8
Art.15 Fondo per le progressioni professionali	8



REGIONE AUTÒNOMA 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 _____ 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'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro relativo al personale dipendente dell'Amministrazione regionale, degli Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

FEDRO

SAF

FENDRES-SAFOR

SADIRS-UGL

UIL

CISL

CGIL

CORAN

*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 opera le modifiche di carattere normativo al CCRL del 15 maggio 2001 e successive modificazioni nell'ambito del triennio di contrattazione relativo al periodo 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2015.

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 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.

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, nonché in forma di permessi orari. La trasformazione potrà avvenire per mesi interi, per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno. Un mese di distacco equivale a 144 ore.

2. Previo accordo con l'amministrazione, tenuto conto delle esigenze di quest'ultima, 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



REGIONE AUTÒNOMA 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 rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

Art.5 Orario di lavoro

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

Art.6 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.7 Straordinario

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

7. L'Amministrazione distribuisce 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 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 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 siano state rifiutate con l'indicazione dei motivi di servizio che ne giustificano il diniego.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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.

Art.9 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, ove ne ricorrano le condizioni;
- g) designazione all'Ufficio di Giudice di popolare, per il tempo necessario.

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.

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



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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, 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 4.

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.

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 7, 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:

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:

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.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

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 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.

Art.13 Servizio mensa

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, sul numero dei buoni totali fruibili, 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 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.

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.