



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 19/20 DEL 21.05.2021

Oggetto: Indirizzi per la contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021. Legge regionale 13 novembre 1998 n. 31, articolo 63.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione rappresenta che il 31.12.2018 sono scaduti i contratti collettivi di lavoro del personale dipendente e di quello di qualifica dirigenziale riferiti al triennio 2016-2018 e che occorre, pertanto, procedere alla formulazione degli indirizzi per la contrattazione collettiva relativa al triennio 2019-2021, da inviare al Comitato per la rappresentanza negoziale (Coran).

1) Ambito contrattuale.

L'assetto della contrattazione regionale è nomato dall'art. 58 della L.R. n. 31/1998 e prevede che il personale dell'Amministrazione e degli enti costituisce un unico comparto di contrattazione, all'interno del quale sono previste aree separate di contrattazione per il personale dirigente e per quello del personale del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale (CFVA).

Pertanto il contratto collettivo regionale 2019-2021 dovrà riguardare i seguenti differenti ambiti, per i quali la Giunta regionale dovrà attribuire al Coran specifici indirizzi:

- personale dipendente;
- personale dirigente;
- personale dipendente del CFVA;
- personale dirigente del CFVA.

I nuovi contratti dovranno riguardare il rinnovo sia degli istituti di carattere economico che di quelli di carattere giuridico.

2) Comparto.

Il comparto di contrattazione collettiva Regione, Enti ed Agenzie regionali è così costituito:

- Amministrazione regionale;
- Agenzia Agris Sardegna;
- Agenzia Laore Sardegna;
- Agenzia Argea Sardegna;
- Agenzia Conservatoria delle coste della Sardegna;



- Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (Aspal);
- Istituto regionale etnografico (Isre);
- Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Cagliari (Ersu di Cagliari);
- Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Sassari (Ersu di Sassari);
- Ente acque della Sardegna (Enas);
- Azienda regionale per l'edilizia abitativa (Area);
- Sardegna Ricerche, per le assunzioni successive all'entrata in vigore della L.R. n. 20 del 5 agosto 2015. Al restante personale attualmente in servizio infatti continua ad applicarsi il contratto collettivo del settore bancario;
- Agenzia sarda delle entrate (ASE).

3) Risorse contrattuali.

Secondo le risultanze dell'istruttoria degli uffici della Direzione generale del Personale e Riforma della Regione, le risorse a disposizione della contrattazione sono stanziare dall'art. 10 della L.R. 28 dicembre 2018, n. 48. In particolare è stabilito che:

- a) l'ammontare massimo delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva, relative al triennio 2019-2021, relativa al personale dell'Amministrazione, degli enti e delle agenzie regionali, è determinato complessivamente in euro 26.415.000, di cui euro 4.456.000 per l'anno 2019, euro 8.911.000 per l'anno 2020 ed euro 13.048.000 per l'anno 2021 e a regime (comma 1);
- b) sono previste risorse aggiuntive, pari a euro 580.000 annue per la definizione di discipline distinte concernenti il personale che, in posizione di elevata professionalità, svolgono compiti di direzione o che comportano l'iscrizione ad albi professionali ovvero compiti tecnico-scientifici e di ricerca (comma 2), ai sensi dell'art. 58, comma 3, della L.R. n. 31/1998.

Le predette risorse hanno decorrenza:

- euro 4.456.000 dall'anno 2019;
- euro 4.455.000 dall'anno 2020;
- euro 4.137.000 dall'anno 2021.

L'importo complessivo delle risorse a regime è, pertanto, pari a euro 13.048.000.



Le risorse specificatamente destinate alle finalità di cui al comma 2 dell'art. 10 della L.R. n. 48/2018 sono pari a euro 580.000 a regime a decorrere dall'annualità 2019.

Secondo quanto riportato dagli uffici della Direzione generale del Personale e Riforma della Regione le risorse totali e quelle a regime, comprensive degli oneri riflessi e dell'Irap, sono così suddivise fra le aree di contrattazione regionale:

Area di contrattazione	TRIENNIO 2019-2021				
	Risorse	Risorse	Risorse	Totale risorse	Unità
	2019	2020	2021 e a regime	(2019+2020+2021)	
Personale amministrativo	3.170.000	6.339.000	9.282.000	18.791.000	4511
Personale dirigente	302.000	604.000	885.000	1.791.000	155
Personale del CFVA	970.000	1.940.000	2.840.000	5.750.000	1289
Personale dirigente del CFVA	14.000	28.000	41.000	83.000	2
Subtotale	4.456.000	8.911.000	13.048.000	26.415.000	5.957
Personale amministrativo (quota discipline distinte elevate professionalità)	580.000	580.000	580.000	1.740.000	
Totale	5.036.000	9.491.000	13.628.000	28.155.000	

L'Assessore fa presente che le risorse relative al personale dirigente del CFVA tengono conto anche delle retribuzioni di natura dirigenziale spettanti al personale non dirigente incaricato di direzione di servizio (attualmente 9 unità); per il personale di Forestas, invece, l'Assessore ricorda che sono attualmente in corso le fasi contrattuali previste dalle leggi regionali n. 43/2018 n. 6/2019 e s.m.i..

La quantificazione delle risorse è stata determinata dagli uffici della Direzione generale del Personale e Riforma della Regione applicando al monte complessivo delle retribuzioni in godimento (base di calcolo) il parametro d'incremento costituito dal tasso d'inflazione IPCA, corrispondente allo



1,40% per l'anno 2019, all'1,40% per l'anno 2020 e al 1,30% per l'anno 2021, così come erano state comunicate dall'Istat in data 30 maggio 2018.

La base di calcolo è stata determinata tenendo conto della consistenza del personale, risultante dall'ultimo conto annuale certificato all'atto della quantificazione delle risorse per la contrattazione (dati 2017) e dei trattamenti retributivi contrattualmente previsti, quantificati tenendo conto dei dati di bilancio e del conto annuale. La base di calcolo è stata incrementata degli oneri riflessi e dell'Irap calcolati al 41,30%.

Tutte le predette risorse afferiscono agli stanziamenti del capitolo SC01.0216 (Fondo da ripartire per gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva), c.d.r. 00.02.00.00, del bilancio regionale al netto dell'indennità di vacanza contrattuale già in godimento.

L'Assessore fa presente che nel medesimo capitolo sono stanziati anche le risorse destinate ad incremento dell'assegno di funzione del CFVA, ai sensi della L.R. n. 30/2020, art. 6, comma 5, e della L.R. n. 32/2020, art. 6, comma 4, sulla base degli indirizzi formulati dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 7/36 del 26.2.2021 (pari a euro 2.306.000 per l'annualità 2021 ed euro 9.221.000 annui a regime a decorrere dal 2021).

Le amministrazioni appartenenti al comparto i cui oneri di funzionamento gravano su risorse proprie, ma tenuti ad applicare il contratto regionale di lavoro, devono stanziare, ai sensi del comma 3 dell'art. 10 della L.R. n. 48/2018, le risorse relative al rinnovo contrattuale attenendosi, nella quantificazione, agli stessi criteri e parametri, anche metodologici, utilizzati dall'Amministrazione regionale.

Visti i tempi richiesti dalle contrattazioni sulle materie oggetto di rinnovo contrattuale, come da indirizzi che seguono, sarebbe opportuno definire quanto prima, mediante un accordo stralcio:

- a) riunire, in un unico testo esclusivamente ricognitivo della disciplina vigente, tutta la normativa contrattuale regionale;
- b) disciplinare l'istituto del lavoro agile e del telelavoro, anche tenendo conto dei principi delle regolamentazioni adottate in ambito nazionale;
- c) disciplinare la parte economica del rinnovo contrattuale, mediante l'aggiornamento dei trattamenti retributivi tenendo conto dei tassi di inflazione su cui è stato determinato il fondo contrattuale;
- d) nelle more della riclassificazione del personale per la quale verranno forniti specifici indirizzi al CO.RA.N., individuare ulteriori livelli retributivi apicali delle categorie/aree in cui è classificato il



personale, al fine di consentire che tutto il personale regionale possa concorrere alle progressioni professionali orizzontali disposte in sede di contrattazione integrativa.

4) Indirizzi.

Il Coran è tenuto, nell'ambito della normativa nazionale di riferimento a condurre la trattativa negoziale intervenendo sugli ambiti di seguito indicati.

Personale dipendente (amministrativi).

Con specifico riferimento al personale dipendente, la contrattazione dovrà:

a) In materia di relazioni sindacali:

1. adeguare gli istituti delle relazioni sindacali alla normativa nazionale e delimitare in modo puntuale le materie riservate a ciascun istituto;
2. ridefinire le prerogative sindacali alla luce della divisione dei due comparti, amministrazione e CFVA, sia quanto ai permessi che al contingente dei distacchi sindacali, prevedendo la ripartizione in maniera proporzionale al numero dei dipendenti in servizio delle due realtà. L'eventuale previsione di ulteriori distacchi sindacali rispetto a quelli attuali dovrà avvenire entro il limite massimo di euro 180.000 da ripartire tra le aree contrattuali proporzionalmente al rispettivo personale.

b) Adeguare la normativa contrattuale al fine di renderla coerente con l'attuale quadro normativo nazionale, in particolare in materia di:

1. "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" come previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 e in particolare alla previsione dell'istituzione di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni". In tale ambito si dovrà tenere conto anche dei contenuti delle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari



opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" emanate dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011;

2. aspettative previste per i dipendenti pubblici;
 3. accordi di mobilità collettiva;
 4. lavoro a tempo parziale;
 5. trattamento di missione;
 6. procedimento disciplinare;
 7. rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare;
 8. rafforzamento di forme di incentivazione del welfare contrattuale e la definizione della disciplina di sostegno per lo sviluppo della formazione professionale finalizzata a valorizzare il miglioramento professionale e lo sviluppo delle competenze acquisite.
- c) In materia di mansioni del personale:
1. definire il personale che può essere adibito alle mansioni di autista.
- d) Con riferimento alle figure professionali di elevata responsabilità:
1. definire la distinta disciplina normativa ed economica, prevista dall'art. 58, comma 3, della L.R. n. 31/1998, relativamente alle figure professionali che comportano l'iscrizione ad albi professionali ovvero compiti tecnico-scientifici e di ricerca. A tale fine possono essere utilizzate le risorse di cui al comma 2, dell'art. 10, della L.R. n. 48/2018 (euro 580.000).
- e) In materia disciplinare:
1. adeguare la normativa contrattuale rispetto alla legislazione nazionale;
 2. intervenire sulle tipologie di sanzioni disciplinari per garantire maggiore gradualità in armonia con le previsioni nazionali;
 3. prevedere espressamente nell'ambito del codice disciplinare il dovere di rispettare il Codice di Comportamento adottato dalla Regione tra quelli la cui violazione comporta sanzioni e verificare l'esistenza di eventuali incoerenze del codice disciplinare, oggetto di contrattazione, rispetto al codice di comportamento.
- f) In materia di part-time:
1. chiarire le modalità di definizione del trattamento economico del personale a tempo parziale, in particolare con riferimento al part time verticale e misto per i periodi di non



lavoro.

g) In materia di trattamenti economici:

1. adeguare le voci facenti parte della retribuzione di base e accessoria per eliminare eventuali voci non più corrisposte;
2. definire le modalità di maturazione dei buoni pasto per il personale che effettua i c.d. rientri e per il personale turnante;
3. adeguare la disciplina degli incarichi incentivanti per valorizzare le responsabilità, le conoscenze acquisite e le competenze disponibili, prevedendo la rotazione degli stessi nel rispetto delle normative anticorruzione, disciplinandoli inoltre nei "gruppi di lavoro" attualmente previsti da deliberazione della Giunta regionale;
4. chiarire la natura della conservazione del posto di lavoro durante il periodo di prova e le modalità applicative.

h) In materia di orario di lavoro e assenze:

1. stabilire un periodo di comporto anche per le malattie dipendenti da infortunio e/o causa di servizio;
2. integrare l'istituto delle ferie solidali precisandone meglio la disciplina e il procedimento in armonia con quanto previsto negli altri comparti pubblici;
3. integrare la disciplina delle assenze per gravi patologie precisando il trattamento economico spettante;
4. disciplinare il trattamento economico spettante nel periodo intercorrente tra la dichiarazione di inidoneità al servizio e l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro;
5. disciplinare i permessi con successivo recupero prevedendo modalità e limiti per la fruizione;
6. prevedere e disciplinare i congedi per le donne vittime di violenza;
7. precisare la disciplina delle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici;
8. integrare la disciplina dei permessi per diritto allo studio con riferimento alla frequenza di corsi on line;
9. ridisciplinare la normativa contrattuale del lavoro domenicale e festivo;
10. ridisciplinare la normativa contrattuale del lavoro su turni;
11. specificare adeguatamente la disciplina dell'orario di lavoro del personale in missione;



12. valutare l'introduzione di una maggiore autonomia oraria per il personale con incarico di coordinamento e alta professionalità, fermo restando il principio dell'onnicomprendività del trattamento economico correlato all'incarico.

L'Assessore, inoltre, fa presente che con successivo provvedimento verranno forniti appositi indirizzi contrattuali concernenti la riclassificazione del personale dipendente, tenendo conto eventualmente anche di specifiche risorse che potranno essere stanziare ad hoc da parte delle leggi regionali.

Anche per quanto riguarda il personale giornalistico l'Assessore fa presente che i relativi indirizzi contrattuali verranno forniti con successivo provvedimento.

5) Personale dipendente (CFVA).

Relativamente al personale dipendente del CFVA, l'Assessore richiama innanzitutto gli indirizzi già forniti dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 7/36 del 26.2.2021 (Area di contrattazione del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale. Indirizzi al Coran. Legge regionale n. 4 del 27 febbraio 2020); la contrattazione, inoltre, dovrà:

a) In materia di relazioni sindacali:

1. ridefinire le prerogative sindacali alla luce della divisione dei due comparti, amministrazione e CFVA, sia quanto ai permessi che al contingente dei distacchi sindacali, prevedendo la ripartizione in maniera proporzionale al numero dei dipendenti in servizio delle due realtà. L'eventuale previsione di ulteriori distacchi sindacali rispetto a quelli attuali dovrà avvenire entro il limite massimo di euro 180.000 da ripartire tra le aree contrattuali proporzionalmente al rispettivo personale.

b) Prevedere un codice di disciplina distinto per il CFVA.

c) Estendere al CFVA gli indirizzi proposti per il personale amministrativo ove compatibili con le specificità del CFVA.

6) Personale dirigente (amministrativi).

Con specifico riferimento al personale dirigente, la contrattazione dovrà affrontare le seguenti tematiche:

a) Adeguare la normativa contrattuale alle disposizioni nazionali di carattere imperativo in materia di:

1. "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di



discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” come previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 e in particolare alla previsione dell'istituzione di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”. In tale ambito si dovrà tenere conto anche dei contenuti delle “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)” emanate dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011;

2. aspettative previste per i dipendenti pubblici;
 3. trattamento di missione;
 4. rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare, tenuto anche conto della necessità di predisporre ex novo il codice disciplinare della dirigenza.
- b) In materia di orario di lavoro e assenze:
1. ferma restando la disciplina dell'orario di lavoro dei dirigenti prevedere e disciplinare l'obbligo di presenza giornaliera in servizio;
 2. introdurre e disciplinare l'istituto delle c.d. “ferie solidali”;
 3. adeguare la disciplina delle aspettative a quella prevista a livello nazionale per i dipendenti pubblici.
- c) In materia disciplinare:
1. predisporre un codice disciplinare relativo alla dirigenza regionale garantendo il rispetto delle disposizioni nazionali imperative;
 2. disciplinare la competenza per lo svolgimento del procedimento e l'irrogazione delle sanzioni relative ai dirigenti in coerenza con la normativa nazionale.
- d) In materia di relazioni sindacali:
1. adeguare gli istituti delle relazioni sindacali alla normativa nazionale e comunque delimitare in modo più preciso le materie riservate a ciascun istituto.
- e) In materia di trattamenti economici:



1. prevedere il principio che qualunque trattamento economico attribuito alla dirigenza oltre alla retribuzione di posizione, parte fissa e variabile, e tabellare sia direttamente correlato alla valutazione conseguita;
2. prevedere un unico tetto massimo alla retribuzione di risultato che tenga conto di tutti i possibili importi aggiuntivi che in base alla contrattazione possono aggiungersi all'importo normalmente spettante al dirigente e che riassorba tutti i limiti attualmente previsti dalla contrattazione;
3. chiarire i dubbi interpretativi concernenti la modalità di costituzione del Fondo per la retribuzione di risultato delle Amministrazioni regionali e l'uniformità della retribuzione di risultato tra i dirigenti appartenenti alle Amministrazioni regionali (art. 44 commi 2 e 4 del C.C.R.L. vigente).

7) Personale dirigente (CFVA).

Per il personale dirigente del CFVA il contratto dovrà prevedere una specifica area contrattuale, separata da quella del restante personale del CFVA.

Sono estesi al personale dirigente del CFVA gli indirizzi proposti per il personale dirigente amministrativo ove compatibili con le specificità del CFVA.

Anche relativamente al personale dirigente del CFVA, l'Assessore richiama gli indirizzi già forniti dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 7/36 del 26.2.2021 (Area di contrattazione del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale. Indirizzi al Coran. Legge regionale n. 4 del 27 febbraio 2020). La contrattazione dovrà comunque prevedere l'ordinamento del personale dirigente in un'unica qualifica, così come previsto dalla L.R. n. 31/1998 e non potrà essere contrasto con le disposizioni dell'Ordinamento regionale in materia di dirigenza.

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione in merito agli indirizzi per la contrattazione collettiva regionale 2019-2021, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale del Personale e Riforma della Regione

DELIBERA

di approvare gli indirizzi per la contrattazione collettiva del comparto Amministrazione, Agenzie ed Enti relativa al triennio 2019-2021, come rappresentati dall'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 19/20
DEL 21.05.2021

La presente deliberazione è inoltrata al Consiglio regionale ai sensi dell'art. 63, comma 1, della L.R. n. 31/1998.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Direttore Generale

Silvia Curto

Il Vicepresidente

Alessandra Zedda