



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 39/12 DEL 10.10.2024

Oggetto: Indirizzi per la contrattazione collettiva per il triennio 2022-2024. Legge regionale 13 novembre 1998 n. 31, articolo 63.

L'Assessora degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione rappresenta che il 31.12.2021 sono scaduti i contratti collettivi di lavoro del personale dipendente e di quello di qualifica dirigenziale riferiti al triennio 2019-2021 e che occorre, pertanto, procedere alla formulazione degli indirizzi per la contrattazione collettiva relativa al triennio 2022-2024, da inviare al Comitato per la rappresentanza negoziale (Coran).

A) Ambito contrattuale.

L'assetto della contrattazione regionale è regolato dall'art. 58 della L.R. n. 31/1998 e prevede che il personale dell'Amministrazione e degli enti costituisca un unico comparto di contrattazione, all'interno del quale sono previste aree separate di contrattazione:

- per il personale dirigente (art. 58, comma 4);
- per il personale del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale (CFVA) (art. 58, comma 4-bis);
- per il personale della Direzione generale della protezione civile (art. 58, comma 4-ter).

Per quanto riguarda il personale della Direzione generale della Protezione Civile, l'art. 58, comma 4-ter, della L.R. n. 31/1998 prevede che l'attuale contratto continua ad applicarsi sino alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo di lavoro (CCRL protezione civile). Pertanto, nelle more della definizione di tale contratto, il contratto collettivo del personale dipendente del comparto regionale ed i presenti indirizzi continuano ad essere riferiti anche al personale della protezione civile.

Il contratto collettivo regionale 2022-2024 riguarderà dunque 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.

B) 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 (ERSUdi 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);
- Agenzia sarda delle entrate (ASE);
- Agenzia Forestas;
- 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;
- ARPAS, limitatamente al personale Dirigente, in considerazione del fatto che l'accordo di transito nel comparto del personale dipendente, ai sensi dell'articolo 5, comma 15, lettera c), della L.R. n. 17 del 2021, non è ancora stato sottoscritto;
- ASVI (Agenzia per lo sviluppo e la valorizzazione Ippica), istituita ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 15 del 24.11.2023, che tuttavia non presenta personale riferito al triennio contrattuale in questione.

C) Risorse contrattuali.

Le risorse a disposizione della contrattazione 2022-2024 stanziata dalle leggi regionali sono le seguenti:



- a) l'art. 23, comma 1, della L.R. n. 13 del 2024 ha stabilito che l'ammontare massimo delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva, relative al triennio 2022-2024, relativa al personale dell'Amministrazione, degli enti e delle agenzie regionali, è determinato complessivamente in euro 36.814.000 per l'anno 2022, euro 60.503.000 per l'anno 2023 ed euro 62.367.000 per l'anno 2024 e a regime.

Le risorse sono state quantificate applicando al monte complessivo delle retribuzioni in godimento (base di calcolo) il parametro di incremento del 6,20% a decorrere dal 2022 e del 3,99% a decorre dal 2023. Tali incrementi consentono il parziale recupero dei tassi di inflazione IPCA al netto dei prodotti energetici importati riscontrati dall'ISTAT nella comunicazione del 7 giugno 2024 pari al 6,6% per il 2022, 6,9% per il 2023 e 1,9% per il 2024. La base di calcolo è stata determinata tenendo conto della consistenza del personale, come risultante dal conto annuale, ad eccezione del personale dirigente per il quale è stata considerata la dotazione organica, 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%.

Le predette risorse sono comprensive dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'articolo 1, comma 609, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, dall'articolo 3, comma 1, del decreto legge 18 ottobre 2023, n. 145, convertito con modificazioni in legge 15 dicembre 2023, n. 191 e dall'articolo 1, comma 28, della legge n. 213 del 2023 e dell'emolumento previsto dell'articolo 1, comma 330, della legge 29 dicembre 2022, n. 197;

- b) l'art. 23, comma 3, della L.R. n. 13 del 2024 ha previsto risorse aggiuntive per garantire che la quota fissa della retribuzione di posizione del personale dirigente sia considerata per quattordici mensilità. Le risorse sono pari a euro 515.000 per ciascuno degli anni 2022 e 2023 ed a euro 600.000 a decorrere dal 2024 (in considerazione del fatto che dal 2024 è ricompreso anche il personale dirigente di ARPAS);
- c) l'art. 16, comma 5, della L.R. n. 17 del 2023 ha integrato di euro 319.000 a decorrere dall'anno 2023 le risorse di cui al comma 1 dell'art. 9 della L.R. n. 22 del 2022, come modificato dall'art. 7, comma 12, della L.R. n. 1 del 2023, necessarie per il riequilibrio dei differenziali delle retribuzioni tabellari e delle posizioni organizzative dei dirigenti del sistema Regione rispetto alla media nazionale del CCNL per i dirigenti di regioni e autonomie locali;
- d) l'art. 23, comma 4, della L.R. n. 13 del 2024 ha stanziato risorse per euro 53.000 a decorrere



- dal 2024 al fine di consentire l'attribuzione degli incrementi retributivi di cui al precedente punto c) ai dirigenti ARPAS subentrati nel comparto regionale dal 2024;
- e) l'art. 23, comma 8, della L.R. n. 13 del 2024 ha stanziato risorse, pari a euro 1.900.000 a decorrere dal 2024, per adeguare l'indennità forestale con l'indennità di amministrazione.

Le predette risorse ammontano complessivamente ad euro 163.905.000 per il triennio 2022-2024 e ad euro 65.239.000 a regime e sono comprensive degli oneri riflessi e dell'irap a carico del datore di lavoro.

Tali risorse sono suddivise fra le aree di contrattazione regionale come indicato nell'allegato alla presente deliberazione e sono così riepilogate:

Riepilogo					
Area di contrattazione	Triennio 2022-2024				
	Risorse 2022	Risorse 2023	Risorse 2024 e a regime	Totale risorse (2022+2023+2024)	Unità
Personale dipendente	29.719.000,00	48.844.000,00	50.744.000,00	129.307.000,00	9517
Personale del CFVA	4.376.000,00	7.192.000,00	7.192.000,00	18.760.000,00	1104
Personale dirigente	3.086.686,70	5.060.626,61	5.198.585,67	13.345.898,98	260
Personale dirigente del CFVA	147.313,30	240.373,39	240.414,33	628.101,02	11
Subtotale	37.329.000,00	61.337.000,00	63.375.000,00	162.041.000,00	
Accantonamento risorse per rinnovo personale ARPAS e personale ufficio stampa	-	-	1.864.000,00	1.864.000,00	
Totale	37.329.000,00	61.337.000,00	65.239.000,00	163.905.000,00	

L'Assessora fa presente che le risorse relative al personale dirigente tengono conto anche delle retribuzioni di natura dirigenziale spettanti al personale non dirigente incaricato di direzione di servizio.



Le predette risorse contrattuali sono stanziare nel capitolo del bilancio regionale, degli anni 2024 e seguenti, SC08.9901 (Fondo da ripartire per gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva), C.d.R. 00.02.00.00 al netto dell'indennità di vacanza contrattuale già in godimento e dell'emolumento previsto dall'art. 1, comma 330, della legge n. 197/2022.

Le risorse di cui all'art. 16, comma 5, della L.R. n. 17 del 2023 relative all'annualità 2023 risultano invece accantonate al risultato di amministrazione.

Le amministrazioni appartenenti al comparto i cui oneri di funzionamento gravano su risorse proprie (Enas, Area), ma tenuti ad applicare il contratto regionale di lavoro, provvedono a quantificare e stanziare le risorse relative al rinnovo contrattuale attenendosi agli stessi criteri e parametri, anche metodologici, utilizzati dall'Amministrazione regionale.

Considerati i tempi richiesti dalla contrattazione sulle materie oggetto di rinnovo contrattuale, come da indirizzi che seguono, sarebbe opportuno definire quanto prima, mediante un accordo stralcio, la parte economica del rinnovo contrattuale attraverso l'aggiornamento dei trattamenti retributivi tenendo conto dei tassi di inflazione su cui è stato determinato il fondo contrattuale. La contrattazione dovrà assicurare il tendenziale incremento percentuale omogeneo di tutti i livelli economici all'interno di ciascuna area contrattuale.

L'Assessora prosegue con la definizione di indirizzi specifici per aree di contrattazione.

Con specifico Accordo Quadro dovranno essere definite le prerogative sindacali alla luce della divisione tra Amministrazione e CFVA prevedendo la ripartizione in maniera proporzionale al numero dei dipendenti in servizio nelle due realtà.

D) Area personale dipendente dell'Amministrazione, delle Agenzie e degli Enti.

- a) Prevedere la classificazione, l'inquadramento, ridefinire le aree ed i ruoli;
- b) predisposizione di un testo unico che contenga tutte le disposizioni contrattuali vigenti;
- c) adeguare la normativa contrattuale al fine di renderla coerente con l'attuale quadro normativo nazionale, in particolare in materia di:
 1. pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
 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;
- d) relativamente alla materia disciplinare, oltre ad adeguare la normativa contrattuale rispetto alla legislazione nazionale anche attraverso l'abrogazione delle parti incompatibili, si dovrà:
1. intervenire sulle tipologie di sanzioni disciplinari e relativi comportamenti per garantire maggiore gradualità in armonia con le previsioni nazionali;
 2. prevedere espressamente, nell'ambito del codice disciplinare, il dovere di rispettare il Codice di Comportamento adottato dalla Regione tra i doveri la cui violazione comporta sanzioni. Verificare l'esistenza di eventuali incoerenze del codice disciplinare, oggetto di contrattazione, rispetto al codice di comportamento;
- e) relativamente al 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;
 2. riproporzionare gli istituti di assenza;
 3. disciplinare il lavoro supplementare, il relativo costo e i limiti;
- f) 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 recuperi pomeridiani e per il personale turnante, maturazione e attribuzione buoni pasto al personale assegnato agli uffici di supporto all'organo politico;
 3. prevedere che vengano stabiliti criteri per l'attribuzione degli incarichi, a valere sul fondo di posizione e su specifiche ulteriori risorse, per valorizzare le responsabilità, le conoscenze acquisite e le competenze disponibili;
 4. adeguare la disciplina contrattuale del periodo di prova con la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 57 della L.R. n. 31/1998. In particolare, occorrerà specificare che per l'esonero del periodo di prova è necessaria l'equivalenza di livello di inquadramento o la



- provenienza da un livello inferiore;
5. prevedere le modalità di erogazione dei compensi per gli incarichi extraistituzionali conferiti o autorizzati dall'Amministrazione;
 6. definire la natura del fondo progressioni professionali come componente fissa e continuativa della retribuzione per ogni finalità;
- g) in materia di orario di lavoro e assenze:
1. disciplinare il periodo di comporto anche per le malattie dipendenti da infortunio e/o causa di servizio;
 2. integrare l'istituto delle ferie prevedendo la sospensione, oltre che per malattia protratta per più di tre giorni e per ricovero ospedaliero, anche per il ricovero in day hospital per somministrazione di terapie salvavita di cui all'art. 48, comma 9, CCRL;
 3. integrare l'istituto delle ferie solidali precisandone meglio la disciplina e il procedimento in armonia con quanto previsto negli altri comparti pubblici;
 4. integrare la disciplina delle assenze per gravi patologie, anche precisando il trattamento economico spettante e le modalità di verifica in caso di lunghe assenze;
 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, in collegamento ai gravi motivi personali;
 8. precisare la disciplina del congedo matrimoniale dell'art. 40 del CCRL, in particolare in ordine al periodo entro il quale fruire dei 15 giorni consecutivi;
 9. integrare la disciplina dei permessi per diritto allo studio con riferimento alla frequenza di corsi on line.

E) Area personale dipendente del CFVA.

Relativamente al personale dipendente del CFVA l'Assessora fa presente che la contrattazione dovrà disciplinare la parte economica e giuridica relativa al personale dipendente del CFVA con un separato e autonomo contratto che valorizzi le specifiche esigenze del CFVA.

In particolare:

1. prevedere la classificazione, l'inquadramento, ridefinire le aree ed i ruoli;



2. adottare un codice disciplinare distinto che tenga conto della specificità in capo agli appartenenti al CFVA;
3. ridefinire i servizi essenziali assicurati dal CFVA in caso di scioperi e di assemblee sindacali;
4. disciplinare il periodo di comporto in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio;
5. definire l'articolazione dell'orario di lavoro con particolare riferimento al personale che presta servizio presso la Stazione dell'Asinara;
6. prevedere la possibilità di conferimento del comando di una Stazione forestale o B.L.O.N., in caso di assenza in organico di un sottufficiale, anche ad un assistente (Area A);
7. istituzione di incarichi di supporto ai settori, attribuibili al personale appartenente alle aree A, B, e C forestali, prevedendo l'incremento del fondo di posizione;
8. prevedere la deroga all'onnicomprendività della retribuzione di posizione al fine di consentire la liquidazione dello straordinario di emergenza al personale con incarico per lo svolgimento di attività non ricomprese nell'oggetto dell'incarico medesimo;
9. prevedere che le strutture turnanti all'interno dei servizi territoriali e centrali siano individuate esclusivamente con provvedimento del direttore generale;
10. disciplinare l'articolazione dell'orario di lavoro, l'attestazione delle presenze e le voci accessorie, con particolare riferimento all'indennità di turno, prevedendo una sua rideterminazione sotto il profilo retributivo e una sua previsione nelle due fasce (antimeridiana e meridiana);
11. prevedere l'inserimento dell'indennità specifica per gli istruttori e direttori di tiro che si recano al poligono;
12. rideterminazione di indennità di navigazione solo a seguito dell'effettivo servizio svolto sulle imbarcazioni in dotazione;
13. previsione di un'indennità specifica da attribuire al personale incaricato dello svolgimento della funzione di Direttore delle Operazioni di Spegnimento (DOS) degli incendi boschivi;
14. prevedere la revisione dell'istituto della reperibilità (modalità di calcolo indennità, limiti mensili e deroghe ai limiti, chiamata in reperibilità notturna, orario di servizio figurativo).

Tutti gli oneri diretti e indiretti derivanti dall'attuazione dei predetti indirizzi dovranno trovare copertura con le risorse contrattuali.

F) Area personale dirigente dell'Amministrazione, delle Agenzie e degli Enti.



Con specifico riferimento al personale dirigente la contrattazione dovrà:

- a) adeguare la normativa contrattuale alle disposizioni nazionali di carattere imperativo in materia di:
 1. pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
 2. trattamento di missione;
 3. rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare, tenuto anche conto della necessità di predisporre ex novo il codice disciplinare della dirigenza;
 4. prevedere le modalità di erogazione dei compensi in occasione di incarichi extraistituzionali conferiti o autorizzati dall'Amministrazione;
- b) in materia di orario di lavoro e assenze. Ferma restando la disciplina dell'orario di lavoro dei dirigenti prevedere e disciplinare:
 1. disciplina attestazione giornaliera della presenza 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;
 4. precisare la disciplina del congedo matrimoniale dell'art. 20 del CCRL, in particolare in ordine al periodo entro il quale fruire dei 15 giorni consecutivi;
- c) in materia disciplinare:
 1. predisporre un codice disciplinare relativo alla dirigenza regionale garantendo il rispetto delle disposizioni nazionali imperative e del Codice di comportamento;
 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) 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 il tetto massimo alla retribuzione di risultato che tenga conto di tutti i possibili importi aggiuntivi che in base alla contrattazione possono sommarsi all'importo



normalmente spettante al dirigente e che riassorba tutti i limiti attualmente previsti dalla contrattazione;

3. chiarire i dubbi interpretativi concernenti i criteri omogenei di costituzione del Fondo per la retribuzione di risultato delle Amministrazioni regionali e il principio dell'uniformità della retribuzione di risultato tra i dirigenti appartenenti alle Amministrazioni regionali (art. 44 commi 2 e 4 del C.C.R.L. vigente).

G) Area personale dirigente CFVA.

Con specifico riferimento al personale dirigente del CFVA la contrattazione dovrà regolare la materia contrattuale destinata ai dirigenti del Corpo mutuando, in quanto compatibili, gli istituti attualmente dettati dal contratto collettivo per il comparto separato dei dirigenti regionali, adeguandoli, per quanto possibile, alle specificità delle attività svolte dal Corpo Forestale.

Per quanto riguarda la materia disciplinare la contrattazione dovrà:

1. predisporre un codice disciplinare relativo alla dirigenza regionale garantendo il rispetto delle disposizioni nazionali imperative e del Codice di comportamento;
2. disciplinare la competenza per lo svolgimento del procedimento e l'irrogazione delle sanzioni relative ai dirigenti in coerenza con la normativa nazionale.

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessora degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione in merito agli indirizzi per la contrattazione collettiva regionale 2022-2024, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale del Personale e Riforma della Regione sulla proposta in esame

DELIBERA

di approvare gli indirizzi per la contrattazione collettiva del comparto del personale dipendente e dirigente dell'Amministrazione, Agenzie ed Enti e Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale, relativa al triennio 2022-2024, come rappresentati dall'Assessora degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione.

La presente deliberazione è inoltrata al Consiglio regionale ai sensi dell'art. 63, comma 1, della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 39/12
DEL 10.10.2024

Il Direttore Generale

Giovanni Deiana

La Presidente

Alessandra Todde