CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEL SISTEMA REGIONE

INDICE

PARTE I 9
DISPOSIZIONI GENERALI 9
CAPO I 9
PRINCIPI 9
Art.1 Finalità ***9***
Art.2 Campo di applicazione ***9***
Art.3 Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto ***9***
Art.4 Vacanza contrattuale ***9***
Art.5 Interpretazione autentica dei contratti ***10***
PARTE II 10
RELAZIONI SINDACALI 10
CAPO I 10
PRINCIPI GENERALI 10
Art.6 Obiettivi e strumenti ***10***
Art.7 I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro ***10***
Art.8 I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali ***10***
CAPO II 11
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LA CONCERTAZIONE 11
Art.9 Livelli di contrattazione ***11***
Art.10 Contrattazione integrativa ***11***
Art.11 Tempi e procedure per la contrattazione integrativa ***11***
Art.12 Composizione della delegazione della contrattazione integrativa ***11***
Art.13 Diritti di informazione ***12***
Art.14 Concertazione ***12***
CAPO III 12
DIRITTI SINDACALI 12
Art.15 Diritto di assemblea ***12***
Art.16 Diritto di affissione ***12***
Art.17 Locali ***12***
CAPO IV 13
DISTACCHI PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI 13
Art.17 bis Campo di applicazione ***13***
Art.18 Distacchi sindacali ***13***

Art.18 bis Tutela del dirigente sindacale *13*
Art.19 Ripartizione del contingente dei distacchi *14*
Art.20 Flessibilità in tema di distacchi sindacali *14*
Art.21 Aspettative sindacali non retribuite *14*
Art.22 Permessi sindacali retribuiti *14*
Art.23 Contingente dei permessi retribuiti e sua ripartizione *14*

Art. 23 bis Altre disponibilità per l'attività sindacale *15*
Art.24 Permessi sindacali non retribuiti *15*
Art.25 Contributi sindacali *15*
Art.25 bis Rappresentatività e aggregazioni sindacali *15*
CAPO V 16
LO SCIOPERO E LE PROCEDURE DI COMPOSIZIONE DEI CONFLITTI..... 16
Art.26 Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali *16*
Art.27 Trattenute per scioperi brevi *16*
Art.27 bis Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing *16*
PARTE III 17
RAPPORTO DI LAVORO 17
CAPO I 17
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 17
Art.28 Contratto individuale di lavoro *17*
Art.29 Periodo di prova *17*
CAPO II 17
STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO 17
Art.30 Libretto dei crediti professionali *17*
Art.31 Orario di lavoro *18*
Art.32 Rispetto dell'orario di lavoro *18*
Art.33 Disposizioni particolari sull'orario di lavoro *18*
Art.33 bis Disposizioni particolari sull'orario di lavoro della Protezione civile *19*
Art.34 Lavoro a turni *19*
Art.35 Lavoro notturno *19*
Art.36 Reperibilità *20*
Art.37 Straordinario *20*
Art.38 Riposi compensativi *21*
Art.39 Ferie *21*
Art.40 Permessi retribuiti *21*
Art.41 Permessi non retribuiti *22*
Art.42 Permessi brevi *22*
Art.43 Aspettativa *22*
Art.44 Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio *22*

Art.45 Altre aspettative previste da disposizioni di legge *22*
Art.46 Cumulo di aspettative *22*
Art.47 Congedo parentale *23*
Art.48 Assenza per malattia *23*
Art.49 Tutela dei lavoratori disabili e in particolari condizioni psico-fisiche *24*
Art.49 bis Congedo per cure per disabili *24*
Art.50 Assunzioni obbligatorie e provvedimenti per i dipendenti disabili *24*
Art.51 Pari opportunità *24*
Art.52 Libere professioni *25*
Art.53 Mobilità volontaria o a domanda *25*
Art.54 Mobilità d'ufficio e messa in disponibilità *26*
Art.55 Accordi di mobilità *26*
Art.56 Igiene e sicurezza sul lavoro *26*
CAPO III 27
FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO 27
Art.57 Formazione continua *27*
Art.58 Congedi formativi *27*
Art.59 Diritto allo studio *28*
CAPO IV 28
CONTRATTI ATIPICI 28
Art.60 Lavoro condiviso - telelavoro *28*
Art.61 Rapporto di lavoro a tempo parziale *28*
Art.62 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale–Trattamento economico *29*
Art.63 Contratto a tempo determinato *29*
CAPO V 30
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 30
Art.64 Risoluzione del rapporto di lavoro *30*
Art.65 Norme disciplinari *30*
PARTE IV 30
CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO 30
CAPO I 30
CLASSIFICAZIONE 30
Art.66 Il sistema di classificazione *30*
Art.67 Disciplina delle mansioni *31*
Art.68 Differenziazione dei livelli retributivi all'interno delle categorie *31*
Art.70 Valutazione nei concorsi pubblici del servizio prestato *33*
Art. 71 Requisiti per l'accesso dall'esterno nelle categorie *33*
Art. 72 Valutazione dei dipendenti *33*
Art. 72 bis Gli elementi della valutazione *33*

Art. 72 ter I soggetti e la valutazione *34*
Art. 73 Riesame *34*
Art. 74 Comitato per il riesame *34*
Art. 75 Disciplina transitoria dell'inquadramento *35*
Art. 76 Progressione verticale transitoria per l'accesso alla categoria B *35*
Art. 77 Progressione verticale transitoria per l'accesso alle categorie C e D *36*

PARTE V 36
LA RETRIBUZIONE 36
CAPO I 36
PRINCIPI GENERALI 36
Art. 78 Principi *36*
Art. 79 La struttura della retribuzione *36*
CAPO II 36
LA RETRIBUZIONE BASE 36
Art. 80 La retribuzione base *37*
Art. 81 Prospetto della busta paga *37*
Art. 82 Aumenti retributivi tabellari per l'anno 1999 *38*
Art. 83 Arretrati 1998 *39*
Art. 84 Misure perequative in materia di mobilità verticale ex L.R. 24/1989 *39*
Art. 85 Le indennità *40*
Art. 85 bis Le indennità *41*
Art. 86 Servizio mensa *42*
Art. 87 Le maggiorazioni retributive *42*
CAPO IV 43
CORPO FORESTALE E DI VIGILANZA AMBIENTALE 43
Art. 88 Disposizioni per il Corpo forestale e di Vigilanza ambientale *43*
Art. 89 Classificazione del CFVA *43*
Art. 90 Progressione verticale nella fase transitoria per l'accesso alle aree B e C *43*
Art. 91 Progressione economica all'interno dell'area *44*
Art. 92 Mansioni *44*
Art. 93 Mobilità nel ruolo unico regionale *44*
Art. 94 Valutazione del servizio *44*
Art. 95 Retribuzione *44*
Art. 96 Soppressione indennità del CFVA *45*
Art. 97 Assegno di funzione del CFVA *45*
Art. 98 Norme di primo inquadramento del CFVA *46*
CAPO V 46
LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO E DI POSIZIONE 46
Art. 99 La retribuzione di rendimento *47*
Art. 100 Disposizioni per l'affidamento di incarichi *47*

Art. 101 Retribuzione di posizione *47*
Art. 102 Fondo per la retribuzione di rendimento *47*
Art. 102 bis Fondo per la retribuzione di posizione *47*
Art. 102 ter Fondo per le progressioni professionali *48*
Art. 103 Gestione del Fondo unico *48*
Art. 104 Ripartizione dei Fondi per la retribuzione di rendimento *48*

Art. 105 Disposizioni particolari per i dipendenti del Centro regionale di Programmazione *49*
Art. 105 bis Misure di Welfare *49*
Art. 105 ter Commissione paritetica per il sistema di classificazione *49*
Art. 105 quater Disposizioni particolari per funzionari incaricati del coordinamento delle Unità di Progetto *49*
CAPO VI 49
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI 49
Art. 106 Attività ricreativa e assistenziale *49*
Art. 107 Rinvio di normativa contrattuale *50*
Art. 108 Norma transitoria *50*
Art. 109 Norma finale *50*
CAPO VII 50
AGENZIA FORESTALE REGIONALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO E L'AMBIENTE DELLA SARDEGNA (FO.RE.S.T.A.S.) ... 50
Art. 110 Disposizioni per l'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna *50*
Art. 111 Classificazione del personale *50*
Art. 112 Progressioni verticali per l'accesso alla categoria C e D *51*
Art. 113 Indennità del personale Agenzia FoReSTAS *51*
Art. 114 Indennità di amministrazione *52*
Art. 115 Indennità forestale *52*
Art. 116 Indennità antincendio boschivo e protezione civile *52*
Art. 117 Indennità lavori pesanti e potenzialmente nocivi *52*
Art. 118 Indennità di Capo Squadra *52*
Art. 119 Indennità di Responsabile Presidio Forestale *52*
Art. 120 Previdenza integrativa e integrativa-sanitaria *52*
Art. 121 Malattia e anticipazioni - integrazioni salariali *53*
Art. 122 Maltempo e avverse condizioni metereologiche *53*
Art. 123 Lavoro straordinario *53*
Art. 124 La retribuzione di posizione *53*
Art. 125 Fondo per la retribuzione di posizione *53*
Art. 126 La retribuzione di rendimento *53*

Art. 127 Fondo per la retribuzione di rendimento *53*

Art. 128 Diritti e prerogative sindacali *53*

Art. 129 Norma di rinvio *53*

ALLEGATO A 54
DECLARATORIE 54
Amministrazioni regionali 54
Categoria A 54
Livelli retributivi A1 – A2 – A3 – A4 – A5 – A6 54

Categoria B 54
Livelli retributivi B1 - B2 - B3 - B4 – B5 – B6 54
Categoria C 54
Livelli retributivi C1 - C2 - C3 – C4 – C5 54
Categoria D 54
Livelli retributivi D1 - D2 - D3 - D4 – D5 – D6 54
Area Agenti A 55
Area sottufficiali B 55
Area Ufficiali C 56
Art.1 Obiettivi e finalità *56*

PARTE PRIMA 56
MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE 56
Art.2 Ambito ed iniziativa per la costituzione *56*

Art.3 Costituzione delle RSU *57*

Art.4 Numero dei componenti *57*

Art.5 Compiti e funzioni *57*

Art.6 Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele *57*

Art.7 Durata e sostituzione nell'incarico *57*

Art.8 Decisioni *57*

Art.9 Incompatibilità *57*

Art.10 Clausola di salvaguardia *58*

Art.11 Adempimenti *58*

Art.12 Norma finale *58*

PARTE SECONDA 58
REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU 58
Art.13 Modalità per indire le elezioni *58*

Art.14 Quoziente necessario per la validità delle elezioni *58*

Art.15 Elettorato attivo e passivo *58*

Art.16 Presentazione delle liste *59*

Art.17 Commissione Elettorale *59*

Art.18 Compiti della Commissione Elettorale *60*

Art.19 Scrutatori *60*

Art.20 Segretezza del voto *60*

Art.21 Schede elettorali *60*

Art.22 Preferenze *60*

Art.23 Modalità della votazione *61*

Art.24 Composizione del seggio elettorale *61*
Art.25 Attrezzatura del seggio elettorale *61*
Art.26 Riconoscimento degli elettori *61*
Art.27 Certificazione della votazione *61*
Art.28 Operazioni di scrutinio *61*
Art.29 Attribuzione dei seggi *61*

Art.30 Ricorsi alla Commissione Elettorale *62*
Art.31 Comitato dei Garanti *62*
ALLEGATO D ELENCO DELLE SEDI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 63
ALLEGATO E 63
CODICE DISCIPLINARE 63
Art.1 Codice di comportamento *63*
Art.2 Sanzioni disciplinari *64*
Art.3 Procedimento disciplinare *64*
Art.4 Proporzionalità delle sanzioni *65*
Art.5 Rimprovero verbale o scritto e multa *65*
Art.6 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico *65*
Art.7 Licenziamento disciplinare con preavviso *65*
Art.8 Licenziamento disciplinare senza preavviso *66*
Art.9 Sospensione procedura *66*
Art.10 Sospensione dal servizio per procedimento penale *66*
Art.11 Pubblicità *66*
Art.13 Ricorso al Collegio Arbitrale *66*
Art.15 Norma finale *67*
ALLEGATO F 67
REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DEL COLLEGIO ARBITRALE 67
ALLEGATO G SISTEMA DI VALUTAZIONE 67

PARTE I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
PRINCIPI

Art.1
Finalità

1. Il presente accordo contrattuale si ispira ai principi di riforma introdotti nel pubblico impiego dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421 e dalla legge 15 marzo 1997, n. 59, e recepiti nell'ordinamento regionale con la legge 13 novembre 1998, n. 31, ed assume il precetto costituzionale di "buon andamento e di imparzialità della pubblica amministrazione" come finalità principale dell'azione amministrativa regionale, da realizzare in termini di rigorosa trasparenza, di efficacia ed economicità.
2. Il presente contratto assume inoltre, come obiettivo fondamentale, il miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza attraverso l'ottimizzazione dei processi di erogazione dei servizi.

Art.2
Campo di applicazione[1]

1. Il presente contratto si applica:
   a) al personale dipendente dell'Amministrazione regionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale,
   b) al personale dei seguenti Enti strumentali regionali:
      - Ente regionale di sviluppo e di assistenza tecnica in agricoltura (ERSAT);
      - Ente sardo acquedotti e fognature (ESAF);
      - Ente sardo industrie turistiche (ESIT);
      - Centro regionale agrario sperimentale (CRAS);
      - Istituto zootecnico e caseario per la Sardegna (IZC);
      - Istituto incremento ippico della Sardegna (III);
      - Istituto sardo organizzazione lavoro artigiano (ISOLA);
      - Istituto superiore regionale etnografico (ISRE);
      - Ente autonomo del Flumendosa (EAF)
      - Stazione sperimentale del sughero (SSS);
      - Enti regionali per il diritto allo studio universitario (ERSU);

2. Sono tuttavia escluse dall'applicazione del presente contratto le categorie di personale dipendente dall'Amministrazione e dagli Enti, i cui rapporti di lavoro sono già regolati da contratti collettivi alla data dell'entrata in vigore della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31
3. Il presente contratto si applica inoltre ai Consorzi provinciali ed interprovinciali per la frutticoltura, alle Aziende Autonome di cura, Soggiorno e Turismo, agli Enti Provinciali per il Turismo. Gli oneri contrattuali sono a carico dei rispettivi Enti.".

Art.3
Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto disciplina la parte economica per il periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018[2].
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto stesso, fatti salvi eventuali e futuri incrementi derivanti dall'aumento dell'indice IPCA per l'anno 2018[3].
3. Le Amministrazioni regionali danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza dell'avvenuta stipulazione ai sensi del comma 2[4].
4. Il testo del contratto è comunicato, a cura del CO.RA.N., alle Amministrazioni regionali per la conseguente attuazione.
5. Il contratto, alla scadenza, è prorogato tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali restano in vigore fino a quando non siano state sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Nel caso in cui vengano superati i limiti di spesa stabiliti dalla legge finanziaria, l'applicazione del presente contratto è sospesa, per la parte di spesa eccedente. In tal caso le parti, entro 30 giorni, si incontrano per definire le modalità della modifica contabile al fine di ripristinare la compatibilità finanziaria.

Art.4
Vacanza contrattuale

1. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

---

[1] Viene riportato il testo originario, mai abrogato espressamente dall'art. 1 del CCRL 04.12.2017.

[2] Nella formulazione di cui all'art. 2, comma 1, CCRL 04.12.2017.

[3] Nella formulazione di cui all'art. 2, comma 2, CCRL 04.12.2017

[4] Comma inserito dall'art. 2, comma 3, CCRL 8.10.2008.

2. Ove l'accordo non intervenga entro tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale, a partire dal quarto mese successivo alla scadenza.
3. L'importo dell'indennità di vacanza contrattuale è pari al 50% del tasso di inflazione programmata applicato alla retribuzione fissa di cui al 5° comma dell'art. 80. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Art.5

Interpretazione autentica dei contratti [5] [6]

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta scritta, entro 20 giorni per definire consensualmente il significato della norma controversa.
2. La parte interessata invia all'altra parte una lettera raccomandata contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa la controversia. Tale descrizione deve quindi fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La procedura d'interpretazione deve concludersi entro 20 giorni dalla data del primo incontro.
3. Con analoghe modalità si procede, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi decentrati tra le parti che li hanno sottoscritti.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

PARTE II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
PRINCIPI GENERALI

Art.6

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, è funzionale all'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti.
2. In coerenza con l'obiettivo descritto il sistema delle relazioni sindacali si fonda nella garanzia dei diritti di informazione, concertazione e contrattazione nei casi previsti dalla legge e dal presente contratto; nella attivazione di procedure di conciliazione e di risoluzione delle controversie interpretative in caso di conflitto; nella autoregolamentazione del diritto di sciopero.

Art.7

I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
   a) le RSU le cui modalità di costituzione sono definite nell'allegato B;
   b) gli organismi delle OO.SS. ammesse alla contrattazione collettiva regionale che pur avendo una RSU hanno conservato o costituito tali organismi.
2. Entro il mese di giugno 2001 sono indette le elezioni delle RSU con le modalità previste all'allegato B.

Art.8

I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali

1. I soggetti sindacali titolari dei diritti e delle prerogative sindacali di cui al presente contratto sono:
   a) i componenti delle RSU le cui modalità di costituzione sono definite nell'allegato B;
   b) i dirigenti sindacali delle RSA che non sottoscrivono o non aderiscono al regolamento di cui all'allegato B;
   c) i dirigenti sindacali degli organismi delle OO.SS. ammesse alla contrattazione collettiva che pur avendo una RSU hanno conservato o costituito tali organismi, nonché i dirigenti delle medesime OO.SS.;
   d) i dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative.
2. Le OO.SS. rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto, alla Direzione generale del Personale e alla Direzione generale di appartenenza, i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e dei diritti sindacali di cui alla presente disposizione.
3. I dirigenti sindacali non sono soggetti alla dipendenza funzionale quando espletano le loro funzioni, e conservano, durante lo svolgimento dei loro compiti, tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili per la qualifica rivestita.
4. Ai fini del godimento dei diritti e delle prerogative sindacali, quando non altrimenti disposto, sono considerate rappresentative le OO.SS. che possiedono i requisiti di accesso alla contrattazione collettiva regionale.

---

[5] Articolo così sostituito dall'art. 3 CCRL 08.10.2008.

[6] Sul tema, si veda la nota del Coran n. 18 del 7 maggio 2009.

CAPO II
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LA CONCERTAZIONE

Art.9

Livelli di contrattazione

1. La contrattazione è articolata su due livelli:
   a) contratto collettivo regionale
   b) contratto integrativo
2. Il contratto collettivo regionale viene stipulato a livello regionale tra il CO.RA.N e le OO.SS. in possesso dei requisiti di rappresentatività ai sensi degli art. 59 e 60 della L.R. n. 31/1998.

Art.10

Contrattazione integrativa[7]

1. Il contratto integrativo è stipulato, dai soggetti indicati dall'art. 12, in ciascuna sede di contrattazione integrativa di cui al successivo allegato D.
2. La contrattazione integrativa ha per oggetto le seguenti materie:
a) criteri per l'organizzazione del lavoro anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche e della domanda dei servizi;
b) articolazione dell'orario di lavoro e reperibilità;
c) misure per realizzare le pari opportunità tra uomo e donna nel settore di competenza;
d) specificazione e adattamento dei criteri previsti dal presente contratto in ordine alla retribuzione di rendimento e di posizione;
e) linee di indirizzo e criteri per la garanzia del miglioramento dell'ambiente di lavoro;
f) specifici accordi per l'applicazione dell'istituto delle progressioni professionali orizzontali;
g) qualità ed efficienza dei servizi e delle linee di attività, compresa la valorizzazione delle risorse umane e dei relativi strumenti premianti;
h) incentivazione alla produttività e all'efficienza, con la creazione di progetti e gruppi di lavoro specifici;
3. Salvo esplicito rinvio del contratto regionale, la contrattazione integrativa non può stipulare accordi su materie regolate dal contratto regionale, né su materie riservate alla legge.
4. Non possono essere sottoscritti contratti integrativi che comportino, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti le disponibilità finanziarie definite nel contratto regionale.

Art.11

Tempi e procedure per la contrattazione integrativa [8]

1. I contratti integrativi hanno durata quadriennale, salvo diversa volontà delle parti, e le materie ad essi rimesse devono essere trattate in un'unica sessione negoziale, fatte salve le materie previste dal presente contratto che per la loro natura richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
2. La procedura negoziale è avviata dal Direttore generale o da un suo delegato entro 15 giorni dalla richiesta delle RSU o delle OO.SS. con la convocazione della delegazione sindacale di cui all'articolo 12.
3. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 6, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili su accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi del contratto integrativo con i vincoli di bilancio è effettuato dall'Ufficio del controllo interno di gestione. A tal fine la quantificazione dei costi contrattuali dell'ipotesi di accordo integrativo è inviata all'Ufficio del controllo interno di gestione entro 5 giorni dal raggiungimento dell'accordo.
5. L'Ufficio di cui al precedente comma delibera entro 15 giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente ai fini della sottoscrizione del contratto. Il procedimento di certificazione, nel caso si rendano necessari accertamenti istruttori, non può essere prorogato per un termine ulteriore di 30 giorni dalla trasmissione del contratto.
6. Qualora la certificazione non sia effettuata positivamente la delegazione trattante assume le iniziative per adeguare i costi contrattuali ai vincoli di bilancio.
7. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
8. Copia del contratto integrativo è trasmesso al CO.RA.N. entro 10 giorni dalla stipulazione a cura del Direttore Generale.

Art.12

Composizione della delegazione della contrattazione integrativa [9]

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 di parte datoriale è validamente composta ai fini della contrattazione integrativa, con i soli due componenti indicati nel comma precedente, fino a quando la Giunta regionale non provveda alla designazione del terzo componente.
3. 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.

---

[7] Articolo integralmente sostituito dall'art. *4 CCRL 8.10.2008.*

[8] Articolo sostituito integralmente dall'art. 5 *CCRL 8.10.2008.*

[9] Articolo integralmente sostituito dall'art. 3 *CCRL 13.02.2017.*

4. La delegazione trattante di parte pubblica può avvalersi dell'assistenza del CO.RA.N..

Art.13
Diritti di informazione

1. Ciascuna Direzione generale competente informa, preventivamente, i soggetti sindacali di cui all'art. 7, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la qualità dell'ambiente di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Sulle seguenti materie e su richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 7, l'informazione è successiva ed è resa entro 60 giorni:
   a) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
   b) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi resi;
   c) criteri di rilevazione e distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
   d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
   e) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
   f) stato di mobilità del personale (interna ed esterna);
   g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
   h) sulle ulteriori materie indicate all'art.5, comma 2, della L.R. 31/1998;
   i) sistemazione logistica degli uffici;
   j) ricorso a professionisti esterni ai sensi dell'art. 47 della L.R. 31/1998;
   k) ricorso ad appalti esterni per attività istituzionali.
3. L'informazione deve contenere dati sulla situazione relativa alle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici, in vista dell'elaborazione in sede di contrattazione integrativa di azioni positive.

Art.14
Concertazione

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 ricevuta l'informazione di cui all'art. 13, comma 1, possono, mediante richiesta scritta indirizzata al Direttore generale, attivare la concertazione sugli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro e sulla qualità dell'ambiente di lavoro.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro 8 giorni dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine massimo di successivi 15 giorni dalla data della relativa richiesta.
3. Decorso tale periodo l'Amministrazione assume le proprie autonome determinazioni. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto di trattazione. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

CAPO III
DIRITTI SINDACALI

Art.15
Diritto di assemblea [10]

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali messi a disposizione dall'Amministrazione su richiesta dei soggetti sindacali aventi titolo, per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nel precedente comma.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate con avviso scritto almeno tre giorni prima, salvo casi di particolare e motivata urgenza, alla Direzione generale interessata, e alla Direzione generale del personale. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere comunicate per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Art.16
Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 8 hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che ciascuna Direzione Generale ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa**,** pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica.
2. Nel caso di dislocazione territoriale di diverse sedi della stessa Direzione Generale, ai soggetti di cui all'art. 8 è garantito, previo accordo con la Direzione, l'esercizio del diritto di affissione.

Art.17
Locali

1. Ciascuna Direzione Generale pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 8, l'uso continuativo di un idoneo locale comune per consentire l'esercizio dell'attività sindacale.
2. A ciascuna organizzazione sindacale, in possesso dei requisiti necessari per la partecipazione alla contrattazione collettiva regionale, è inoltre concesso l'uso di un locale e di attrezzature adeguate, per l'esercizio dell'attività sindacale, per la propria segreteria.

---

[10] Articolo così sostituito integralmente dall'art. 6 *CCRL 08.10.2008.*

CAPO IV
DISTACCHI PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI

Art.17 bis

Campo di applicazione [11]

1. Le parti convengono che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali - contrattualmente disciplinata possa essere compiutamente riveduta con il presente contratto, tenuto conto della legge n. 300/1970.
2. Le parti si danno atto che ove il presente contratto o i contratti collettivi di comparto non dispongano una specifica disciplina nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore e alle libertà a e attività sindacali, si intendono richiamate le norma di minima previste dalla legge n. 300/1970.

Art.18

Distacchi sindacali

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti in servizio con rapporto a tempo indeterminato, che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione per tutto il periodo di durata del mandato sindacale nei limiti indicati negli articoli successivi.
2. I distacchi dei dirigenti sindacali spettanti alle confederazioni ai sensi del comma 1, possono essere utilizzati anche da altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle stesse confederazioni.
3. I periodi di distacco per motivi sindacali sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova, ove previsto, in caso di vincita di concorso o di passaggio di categoria o area.
4. Al dirigente sindacale in distacco è garantito il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di rendimento comunque denominati, è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
5. Le richieste di distacco sono presentate dalle OO.SS. rappresentative alla Direzione generale del personale e alla Direzione di appartenenza che – accertati i requisiti soggettivi di cui al 1° comma – provvedono entro 30 giorni.
6. Il distacco ha termine con la comunicazione dell'avvenuta cessazione, da parte delle OO.SS.
7. Il personale in distacco ha diritto, al pari di tutti i dipendenti, alla formazione professionale.
8. I lavoratori in distacco occupano il relativo posto nella dotazione organica.

Art.18 bis

Tutela del dirigente sindacale [12] [13]

1. Il dirigente sindacale che riprende servizio al termine di un periodo di distacco sindacale pari ad un anno può, a domanda, essere trasferito, con precedenza rispetto agli altri richiedenti, nella sede dell'amministrazione nella quale dimostri di aver svolto attività sindacale o di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno ovvero in altra amministrazione del comparto di cui alla legge regionale n. 31/1998.
2. Il dirigente sindacale che rientra in servizio è ricollocato nel sistema di classificazione del personale vigente presso l'amministrazione di provenienza, fatte salve le anzianità maturate e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione *ad personam* fino a riassorbimento a seguito di futuri miglioramenti economici.
3. Il dirigente sindacale non può essere discriminato per l'attività sindacale in precedenza svolta né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.

---

[11] Articolo aggiunto sulla base dell'art. 1 CCQ 13.10.2015.

[12] Articolo aggiunto sulla base dell'art. 2 CCQ 13.10.2015.

[13] L'articolo è stato oggetto di interpretazione, CCRL 25.05.2017: "**Premesso che**, con la nota n. 90 del 9 febbraio 2016, le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, Sadirs, Fedro e Fendres-Safor, congiuntamente, hanno ritenuto di sottoporre alle parti contrattuali, anche al fine di evitare possibili controversie, la questione dell'interpretazione autentica dell'art. 2 del CCRQ del 13.10.2015, con particolare riguardo alla tutela del dirigente sindacale che riprenda servizio al termine del distacco sindacale, per accertare se la locuzione "sede dell'amministrazione" di cui al 1° comma dell'art. 2 citato, sia da riferire:

a) alla sede geografica presso la quale il dirigente sindacale dimostri di aver svolto l'attività sindacale o di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno;
b) ovvero sia da riferire, con una portata differente, alla sede di lavoro (unità funzionale o ufficio) tra le varie di cui si compone la struttura organizzativa nell'Amministrazione, degli Enti, degli Istituti e delle Agenzie regionali, ricompresi nel comparto di contrattazione.

Rilevato che, nel formulare la disposizione sulla tutela del dirigente sindacali le parti hanno tratto ispirazione da analoga norma contenuta nel Contratto collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998.

Considerato che, la norma, così come formulata, non risulta adeguata sul piano applicativo, dovendosi adattare ad una diversa realtà geografica, quella della regione Sardegna, decisamente più ristretta rispetto al più vasto territorio nazionale.

tutto quanto sopra valutato, le parti, fino ad una eventuale e diversa disciplina contrattuale della materia, concordano l'interpretazione autentica dell'art. 2, comma 1 del CCRQ del 13.10.2015 come segue:

La locuzione "sede dell'amministrazione" dell'art. 2, comma 1 del CCRQ del 13.10.2015, deve essere interpretata nel senso di cui alla lettera b) in premessa. Il dirigente sindacale, pertanto, al termine del distacco sindacale, ha diritto di essere assegnato, a domanda ad una differente Direzione generale o partizione amministrativa rispetto a quella di appartenenza, previo parere favorevole della direzione ricevente".

Art.19

Ripartizione del contingente dei distacchi [14]

1 Il contingente complessivo dei distacchi sindacali, spettanti ai dirigenti sindacali di cui al precedente articolo, è pari a 9 (nove), da ripartirsi annualmente secondo i criteri di cui ai commi successivi.
2 Le OO.SS. rappresentative aventi titolo a partecipare alla contrattazione regionale sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto. Alla ripartizione del contingente di cui al comma precedente tra le OO.SS. si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertato sulla base della media tra il dato elettorale delle elezioni delle RSU ed il dato associativo rilevato dal numero delle deleghe valide. Nelle more delle elezioni delle RSU si utilizzerà solo tale secondo elemento. Ciascuna O.S. rappresentativa ha comunque diritto a fruire di un distacco per la propria attività.
3 E' possibile attribuire un maggior numero di distacchi, per effetto dell'arrotondamento delle eventuali frazioni vantate da ciascuna O.S. (derivanti dal calcolo per la ripartizione di cui al comma 2) all'unità superiore, considerando due cifre decimali.

Art.20

Flessibilità in tema di distacchi sindacali [15]

1. I distacchi sindacali, di cui all'art. 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 156 ore.
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 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.
4. I dirigente sindacale già in distacco a tempo parziale può usufruire dei permessi sindacali a valere sulla quota dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

Art.21

Aspettative sindacali non retribuite

1. I dirigenti sindacali di cui al comma 1 dell'art. 18 possono fruire di aspettative non retribuite per tutta la durata del loro mandato.
2. L'aspettativa non retribuita può essere utilizzata attraverso l'applicazione della flessibilità di cui all'articolo precedente.
3. I dirigenti che intendano esercitare il diritto all'aspettativa non retribuita devono darne comunicazione scritta alla Direzione generale dell'Assessorato agli affari generali e alla Direzione generale di appartenenza per il tramite della propria associazione.
4. Il personale in aspettativa ha diritto, al pari di tutti i dipendenti, alla formazione professionale.
5. L'aspettativa ha termine con la cessazione, per qualsiasi causa, del mandato sindacale.
6. Il numero delle aspettative sindacali usufruibili non potrà eccedere il numero dei distacchi.

Art.22

Permessi sindacali retribuiti

1. I dirigenti sindacali, non collocati in distacco sindacale, che hanno titolo ad usufruire di permessi sindacali retribuiti, giornalieri e orari per l'espletamento del loro mandato, sono i soggetti indicati nell'art. 8; essi possono fruire di tali permessi, oltre che per la partecipazione alle trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale, per la partecipazione a riunioni degli organismi collettivi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.
2. I permessi retribuiti, giornalieri e orari sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
3. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente. A tale scopo, i dirigenti sindacali che intendano fruire di permessi sindacali di cui al presente articolo devono darne obbligatoriamente comunicazione scritta, almeno ventiquattro ore prima, salvo giustificato e motivato impedimento, al dirigente responsabile della struttura, tramite l'organizzazione sindacale di appartenenza avente titolo.
4. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nei poteri dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
5. In caso di fruizione di permessi sindacali i compensi legati alla produttività o al rendimento, comunque denominati, spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati verificati a consuntivo.

Art.23

Contingente dei permessi retribuiti e sua ripartizione [16]

1 Nell'ambito dell'Amministrazione regionale e degli Enti è stabilito un monte orario complessivo per i permessi sindacali, determinato in ragione di 1 ora e 45 minuti per dipendente, anche a tempo determinato, in servizio alla data del 1° gennaio, di cui l'80% viene destinato alle OO.SS. ed il 20% alle RSU.

---

[14] Articolo sostituito integralmente dall'art. 3 CCQ 13.10.2015.

[15] Articolo sostituito integralmente dall'art. 4 CCQ 13.10.2015.

[16] Articolo sostituito integralmente dall'art. 5 CCQ 13.10.2015.

2. L'assegnazione del monte ore è effettuata, entro il mese di gennaio di ciascun anno, ripartendo una quota pari al 10% del globale in parti uguali, fra tutte le OO.SS. in possesso dei requisiti necessari per la partecipazione alla contrattazione collettiva regionale. La parte restante è ripartita in proporzione al grado di rappresentatività accertato, per ciascuna Organizzazione Sindacale, in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante alla data del 1° gennaio di ciascun anno. In seguito all'elezione delle RSU la rappresentatività ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi sarà accertata in base alla media tra il dato elettorale e il dato associativo.
3 E' costituita una quota aggiuntiva di permessi orari, pari al 10% del monte ore complessivo dei permessi stessi di cui al comma 1, per consentire la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari. Tale contingente viene ripartito tra le OO.SS. aventi titolo alla contrattazione collettiva, in proporzione alla rappresentatività di ciascuna.
4 Un ulteriore contingente di permessi orari, pari al 10% del monte ore complessivo di cui al comma 1, viene accantonato per consentire la partecipazione alle riunioni di concertazione, ed è a tal fine ripartito tra le OO.SS. aventi titolo alla contrattazione collettiva, in proporzione alla rappresentatività di ciascuna

Art. 23 bis

Altre disponibilità per l'attività sindacale [17]

1. Non sono portate in decurtazione dal monte ore complessivo dei permessi sindacali le ore necessarie per la partecipazione, alla contrattazione collettiva ed integrativa, per un massimo di due dirigenti per ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa.

Art.24

Permessi sindacali non retribuiti

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 8 hanno diritto di beneficiare dei permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 8 giorni l'anno.
2. I dirigenti sindacali che intendono beneficiare dei permessi non retribuiti comunicano alla Direzione Generale di appartenenza, con un preavviso tassativo di almeno 24 ore, i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo e le riunioni cui intendono partecipare.
3. Le modalità di fruizione dei permessi sindacali non retribuiti sono quelle previste dall'art. 22.

Art.25

Contributi sindacali [18]

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, in forma scritta, a favore dell'organizzazione sindacale prescelta, per la ritenuta del contributo associativo, stabilito dall'organizzazione sindacale medesima, sulla propria retribuzione mensile. Non sono considerate ai fini della misurazione del dato associativo le deleghe a favore di OO.SS. che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle OO.SS. del comparto. A tal fine, gli uffici competenti comunicano il dato medio di riferimento alle OO.SS. entro il 30 settembre di ogni anno [19].
2. La delega ha validità per un anno solare, ovvero per frazione di anno, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
3. La revoca della delega va inoltrata, in forma scritta, all'Amministrazione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata e produce i suoi effetti, ai fini della rappresentatività e della contribuzione mensile, il primo giorno del mese successivo alla revoca.
4. L'eventuale nuova delega a favore di altre organizzazioni sindacali, in mancanza di espressa revoca della precedente, non è computabile ai fini del calcolo della rappresentatività.
5. L'Amministrazione regionale è tenuta al versamento mensile delle relative quote, secondo le modalità determinate di intesa con le organizzazioni sindacali.
6. L'Amministrazione Regionale trasmette al CO.RA.N. ed alle OO.SS. i dati relativi alle deleghe di ciascuna O.S., con cadenza annuale entro il termine del 31 gennaio.

Art.25 bis

Rappresentatività e aggregazioni sindacali [20]

1. Le organizzazioni sindacali che abbiano dato o diano vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa possono imputare al nuovo soggetto sindacale le deleghe delle quali risultino titolari, purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle nuove deleghe, e che le stesse siano confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto.
2. Ai fini del riconoscimento della rappresentatività del nuovo soggetto sindacale le organizzazioni sindacali devono fornire al CO.RA.N. l'idonea documentazione che dimostri che il nuovo soggetto è titolare in proprio di delega e che allo stesso sono imputate, per effettiva successione, le deleghe delle quali risultino titolari le organizzazioni costituenti, incorporate per fusione, affiliate, federate o in altre forme aderenti, comunque denominate.
3. E' sempre esclusa l'attribuzione delle deleghe dell'affiliato all'affiliante in caso di affiliazione o altra forma aggregativa tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto; in questo caso l'organizzazione affiliante, se rappresentativa, è unica titolare dei distacchi, dei permessi e delle altre prerogative sindacali
4. Il CO.RA.N. procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali in corrispondenza dell'inizio di ciascun anno. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle associazioni sindacali risultanti nello stesso anno in cui si procede alla rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU.

---

[17] Articolo aggiunto dall'art. 6 CCQ 13.10.2015.

[18] Articolo integralmente sostituito dall'art. 7 CCRL 08.10.2008.

[19] Comma così modificato con l'aggiunta dell'ultimo capoverso dall'art. 7 CCRL 13.10.2015.

[20] Articolo aggiunto dall'art. 8 CCRL 08.10.2008.

CAPO V
LO SCIOPERO E LE PROCEDURE DI COMPOSIZIONE DEI CONFLITTI

Art.26
Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni, i servizi sottoelencati sono da considerare essenziali nell'ambito dell'area contrattuale:
   a) il servizio di segreteria della Giunta Regionale per fronteggiare esigenze ed eventi straordinari ed eccezionali;
   b) il servizio elettorale, limitatamente al periodo antecedente e successivo allo svolgimento delle consultazioni elettorali, stabilito dalle norme vigenti;
   c) i servizi di igiene, sanità ed attività assistenziale, con particolare riferimento ai servizi che garantiscono l'assistenza ed il vitto agli ospiti delle case di riposo;
   d) la protezione civile, la tutela del patrimonio ambientale, nei casi di stato di emergenza o calamità naturali ed il periodo stabilito dall'Ordinanza regionale antincendio;
   e) l'approvvigionamento e la distribuzione di beni e servizi di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, con particolare riferimento alle forniture idriche ed alla garanzia di prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;
   f) la tutela e la custodia del patrimonio della Regione e degli Enti regionali, con riferimento agli edifici, cantieri, impianti ed arredi;
   g) il servizio legislativo ed il relativo settore del Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma della Sardegna, per la promulgazione di leggi ed atti di contenuto non procrastinabile;
   h) i servizi attinenti alla custodia, al sostentamento ed all'intervento igienico-sanitario per gli animali.
2. I servizi essenziali sono garantiti mediante l'individuazione, per le diverse qualifiche e le professionalità addette ai servizi stessi, di un contingente sino al 30% dei dipendenti in servizio, che sarà esonerato dallo sciopero per assicurare, senza ricorso al lavoro straordinario, la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi. Sarà cura dell'Amministrazione interessata individuare il suddetto contingente rispettando, ove possibile, il criterio della rotazione tra dipendenti di pari qualifica e profilo professionale; dell'individuazione è data preventiva notizia all'O.S. che ha proclamato l'azione di sciopero.
3. Le Organizzazioni Sindacali sono tenute proclamare lo sciopero per iscritto con preavviso non inferiore a 10 giorni, specificandone la durata e le modalità di attuazione nonché la motivazione dell'astensione collettiva. La comunicazione deve essere data sia all'Amministrazione o imprese che erogano il servizio, sia all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di precettazione, che ne cura la immediata trasmissione alla Commissione di garanzia di cui all'art. 12 della legge n. 146/1990. Durante il periodo di preavviso, le Amministrazioni interessate all'azione di sciopero, convocano le parti al fine di esperire ogni utile tentativo di composizione del conflitto.
4. Non possono essere proclamati scioperi nei 5 giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali e referendarie.

Art.27
Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate normalmente alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro.
2. La trattenuta non potrà comunque essere inferiore ad una somma corrispondente ad una ora di lavoro.

Art.27 bis
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing [21]

1. Le parti prendono atto del fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Per le finalità indicate le parti si impegnano a costituire, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un Comitato Paritetico sul fenomeno del *mobbing* con i seguenti compiti:
   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
   d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate alle Amministrazioni regionali per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno il Comitato propone, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 57, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

---

[21] Articolo aggiunto dall'art. 9 CCRL 08.10.2008.

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo daparte del personale.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti delle Amministrazioni regionali. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle Amministrazioni regionali ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
7. Le Amministrazioni regionali favoriscono l'operatività del Comitato garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e una relazione annuale sull'attività svolta.
8. Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico; per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

PARTE III
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.28
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) inquadramento professionale nella categoria e livello retributivo iniziale;
   d) attività corrispondenti all'area professionale o profilo;
   e) durata del periodo di prova;
   f) sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;
   g) termine finale del contratto di lavoro a tempo determinato.

Art.29
Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
   a) 4 mesi per il personale inquadrato nelle categorie A e B;
   b) 8 mesi per le restanti categorie.
2. Nel caso di assunzioni a tempo determinato il periodo di prova sarà pari al 20% della durata del contratto.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
4. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica. Si applicano le disposizioni previste dall'art. 48 del presente contratto.
5. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso. L'Amministrazione tuttavia, salvo giusta causa o giustificato motivo soggettivo, si avvale della facoltà di recedere solo al termine del periodo di prova. Il recesso deve essere motivato.
6. Compiuto il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima e quattordicesima mensilità; spetta altresì la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il dipendente vincitore di concorso presso altra amministrazione o assunto presso altro datore di lavoro ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione né decorrenza dell'anzianità sino al termine del rispettivo periodo di prova.

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.30
Libretto dei crediti professionali

1. Viene istituito un libretto di crediti professionali che contiene gli atti, attestati, certificazioni ed ogni altro documento considerato utile ai fini professionali.
2. Le modalità di gestione del libretto saranno definite con apposita intesa tra le parti entro sei mesi dalla stipulazione del presente contratto.

Art.31

Orario di lavoro [22]

1. Con l'obiettivo primario di armonizzare gli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche anche dei paesi dell'Unione Europea, nonché con quelli del lavoro privato, il presente contratto disciplina i principi generali dell'orario di lavoro; spetta alla contrattazione integrativa stabilire le articolazioni dell'orario e ogni forma di flessibilità compatibile con le esigenze organizzative di ogni singola unità organizzativa. L'orario di lavoro è determinato sulla base dei seguenti criteri:

a) miglioramento delle qualità delle prestazioni;
b) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;

2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuite, di norma, su 5 giornate lavorative e 2 rientri pomeridiani, salvo diversa previsione del contratto integrativo.

3. L'orario convenzionale è il seguente[23]:

Mattina	**ingresso**	**uscita**
(dal lun. al ven.)	8.00	14.00
Pomeriggio	**ingresso**	**uscita**
(2 giornate lav.)	15.00	18.00

4. Le parti concordano che l'articolazione concreta dell'orario di lavoro sarà disciplinata dal contratto integrativo, e che nelle more della stipula dello stesso, risulterà la seguente:

Mattina	**ingresso**	**uscita**
(lun/ven.)	7.00-9.00	13.00-15.00
Pomeriggio	**ingresso**	**uscita**
(2 giornate lav.)	14.00-16.00	17.00-20.00

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 in un'ora compresa dalle 15.00 alle 17.00 (fascia obbligatoria), salva diversa disciplina della contrattazione integrativa che può definire un'altra fascia obbligatoria[24].

Art.32

Rispetto dell'orario di lavoro

1. L'ingresso in servizio e l'uscita sono registrati mediante il tesserino magnetico individuale o altro sistema di rilevazione automatica. Il tesserino costituisce una dotazione strettamente personale e deve essere utilizzato esclusivamente dal titolare.
2. La rilevazione sarà eseguita con i sistemi automatici omogenei per tutti gli appartenenti alla struttura organizzativa. In caso di impossibilità del ricorso alla rilevazione automatica la contrattazione integrativa potrà stabilire modalità alternative. La mancata o errata registrazione dell'orario di presenza deve essere prontamente comunicata al responsabile della struttura competente per le rilevazioni.
3. Ove situazioni particolari impediscano il rispetto dell'orario di ingresso è dovere del dipendente avvisare telefonicamente il responsabile della struttura cui è assegnato o la struttura per le rilevazioni delle presenze.
4. Il ritardo nell'orario di ingresso al lavoro, fermo restando il rilievo disciplinare, comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.
5. Successivamente alla segnalazione di presenza sul lavoro i dipendenti non possono allontanarsi dall'ufficio senza preventiva ed espressa autorizzazione del responsabile della struttura cui fanno capo. Qualunque allontanamento autorizzato dalla sede di lavoro e qualunque sospensione dell'attività lavorativa (assemblea, permesso sindacale, permesso ordinario, etc.) deve essere registrato mediante il tesserino magnetico.

Art.33

Disposizioni particolari sull'orario di lavoro

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[25].
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'art. 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

---

22 Articolo così sostituito dall'art. 10 CCRL 08.10.2008.

23 Comma così modificato dall'art. 4 CCRL 13.02.2017.

24 Comma così modificato dall'art. 4 CCRL 13.02.2017.

25 Comma così modificato dall'art. 5 CCRL 13.02.2017. Inoltre l'art. 34 CCRL 08.10.2008 ha disposto l'abrogazione del comma 2, il cui testo era il seguente: l'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Solo per particolari servizi ed esigenze legate alla incolumità di persone e/o cose ed alla pubblica utilità, la prestazione lavorativa è eccezionalmente consentita oltre tale limite.

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[26].

Art.33 bis

Disposizioni particolari sull'orario di lavoro della Protezione civile [27]

1. Per assicurare l'operatività del Centro funzionale decentrato della Protezione civile, il personale in esso utilizzato, dispone di un orario di lavoro dalle ore 9 alle ore 18, nel rispetto dell'orario settimanale di 36 ore, fino a 8 giorni al mese. L'assegnazione dell'orario di lavoro sopra definito, da titolo a percepire la maggiorazione retributiva oraria pari al 25 nei giorni feriali e al 40 nei giorni festivi. Qualora la giornata lavorativa,anche se di domenica, ricada il 10 gennaio, 6 gennaio, Pasqua e lunedì di Pasqua, 25 aprile, 10 maggio, 15 agosto, 10 novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre e nella festività del Santo Patrono, la maggiorazione oraria è stabilita nella misura del 60.
2. In caso di vigenza di avvisi di criticità moderata e/o elevata i dipendenti del Centro di cui al precedente comma sono chiamati all'effettuazione di turni continuativi di servizio a scavalco diurni (dalle 10 alle 22) e a scavalco notturni (dalle 22 alle 10), attiva bili mediante un calendario di reperibilità mensile. I periodi di riposo tra un turno e l'altro sono pari a 11 ore, in caso di turno diurno, e a 22 ore nel caso di turno notturno. Al lavoratore chiamato a svolgere la propria prestazione H12 notturna dovrà essere garantito che tra la fine dell'orario convenzionale giornaliero e l'inizio del turno anzidetto intercorra un periodo di riposo consecutivo non inferiore a 9 ore per il recupero delle energie psico-fisiche in deroga alle attuali norme comunitarie. L'assegnazione dell'orario di lavoro secondo i turni H12 da titolo a percepire la maggiorazione retributiva oraria pari al 25 nei diurni feriali, al 40 nei diurni festivi e notturni feriali ed al 60 nei notturni festivi. Qualora la giornata lavorativa, anche se di domenica, ricada il 10 gennaio, 6 gennaio, Pasqua e lunedì di Pasqua, 25 aprile, 10 maggio, 15 agosto, 10 novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre e nella festività del Santo Patrono, *la* maggiorazione oraria è stabilita nella misura del 60.
3. Nei casi di cui al comma precedente è consentito, compatibilmente con le esigenze tecniche del processo lavorativo, effettuare una pausa retribuita, sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata pari a dieci minuti.
4. Le articolazioni H9 e le reperibilità per i turni H12 di cui ai commi 1 e 2 sono programmate mensilmente in modo tale che la loro sommatoria, per ciascun dipendente, non sia superiore a 8 giornate in un mese, delle quali non più di due festive.
5. Lo svolgimento dell'orario di lavoro di cui ai precedenti commi 1 e 2 non comporta il riproporzionamento delle ferie e degli altri istituti contrattuali che prevedono assenze dal servizio.
6. Le disposizioni di cui al precedente comma 2 si applicano, al verificarsi di situazioni di emergenza, al personale della Protezione civile concretamente impegnato in attività di soccorso o di supporto all'emergenza, sia sul luogo dell'evento che presso gli uffici.

Art.34

Lavoro a turni [28]

1. Allo scopo di far fronte ad esigenze funzionali che prevedono la continuità del servizio anche nei giorni festivi e nell'arco delle 24 ore giornaliere, l'orario di lavoro è articolato in turni di lavoro avvicendati antimeridiani, pomeridiani e notturni. I turni di lavoro, salvo che particolari esigenze ne comportino la variazione e che potranno essere definiti in sede di contrattazione integrativa sono, di norma, così articolati:

antimeridiano	06 – 14
pomeridiano	14 - 22
notturno	22 – 06

Il turno di lavoro a scavalco è regolato dalla contrattazione integrativa.
2. Ai dipendenti inseriti in turni di lavoro avvicendati compete, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente prestate, una maggiorazione oraria.
3. Il personale incluso in turni di lavoro avvicendati non può usufruire dell'orario flessibile.
4. Il lavoratore deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore, salvo particolari servizi ed esigenze legate all'incolumità di persone e/o cose ed alla pubblica utilità.
5. Non possono essere effettuati più di 8 turni notturni al mese.
6. La maggiorazione prevista per l'effettuazione del lavoro straordinario è cumulabile con quella prevista per il lavoro a turno.
7. La maggiorazione oraria per il turno a scavalco è pari al 25%.

Art.35

Lavoro notturno

1. Il lavoro notturno è disciplinato dal decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532 e dalle seguenti disposizioni.
2. E' vietato adibire le lavoratrici al turno di lavoro notturno dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino.
3. Può fare richiesta di non essere adibito a turni notturni il lavoratore che abbia la moglie o convivente nella situazione di cui al comma precedente.
4. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:
   a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
   b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ad 12 anni;
   c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a carico un soggetto disabile ai sensi della normativa vigente.
5. Sono adibiti al lavoro notturno prioritariamente i dipendenti che ne facciano richiesta.
6. Il lavoratore adibito a turni di lavoro notturno è soggetto a visita medica annuale, a carico dell'amministrazione, come misura preventiva e di accertamento dell'idoneità al lavoro da svolgere.

---

[26] Comma aggiunto dall'art. 11 CCRL 06.12.2005.

[27] Articolo aggiunto dall'art. 3 CCRL 09.06.2016.

[28] Articolo così sostituito dall'art. 11 CCRL 08.10.2008.

Art.36

Reperibilità

1. L'Amministrazione ha facoltà di richiedere la reperibilità per lo svolgimento di particolari servizi.
2. Non possono effettuarsi più di 6 giorni di reperibilità al mese, tra i quali non più di due festivi, salvo i casi di cui alle lettere da a) ad h) di cui all'art. 26 .
3. Il personale inserito in turni di reperibilità, qualora non sia previsto l'utilizzo di telefoni cellulari aziendali, deve fornire all'Amministrazione di appartenenza il proprio recapito telefonico e comunque assicurare l'intervento entro il termine di 30/40 minuti dalla chiamata, in relazione alla distanza dal luogo di residenza.
4. Al dipendente in reperibilità che sia chiamato a prestare il proprio lavoro, è corrisposta, oltre all'indennità di reperibilità, la eventuale maggiorazione dovuta. Il dipendente che sia chiamato in servizio durante le ore notturne non può prestare attività lavorativa il giorno successivo.
5. Nelle strutture che prevedono turni settimanali, la reperibilità non può essere disposta nella prima giornata di riposo.
6. I turni di reperibilità sono disposti dal dirigente responsabile del servizio con provvedimento che indica le esigenze e le modalità del servizio di reperibilità.

Art.37

Straordinario

1. Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario deve essere progressivamente limitato. Si conviene la riduzione di tale voce per un importo pari al 15% dell'ammontare annuo con base 2000 sino alla data di scadenza del presente contratto.
2. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo in casi eccezionali.
3. Ciascun dipendente non può effettuare più di 110 ore annuali e 40 trimestrali.
4. I limiti di cui al comma 3 potranno essere superati con riferimento ad un'aliquota di personale non superiore al 4% con un tetto massimo individuale di 200 ore all'anno.
5. Il lavoro straordinario è autorizzato preventivamente dal dirigente responsabile, con la specifica indicazione delle ragioni che lo giustificano e la durata di esso.
5 bis. Fermo restando quanto stabilito dal successivo art.101, in deroga alle disposizioni di cui al precedente comma, le maggiori prestazioni effettuate dal personale, compreso quello soggetto ad orario turnato, connesse a esigenze di servizio non prevedibili ma autorizzate dal responsabile della struttura a seguito di adeguata giustificazione, sono soggette a compensazione anche in forma frazionata[29].
6. In mancanza di autorizzazione preventiva o di successivo accertamento a seguito di situazioni di emergenza, le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro non danno diritto alla relativa maggiorazione.
7. L'Amministrazione assegna 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 semestralmente[30].
8. In deroga ai commi 3 e 4, i dipendenti che prestino attività straordinaria per motivi di emergenza – di volta in volta adeguatamente documentati dal responsabile della struttura – hanno diritto alla corresponsione della relativa maggiorazione per il lavoro effettivamente prestato[31].

---

[29] Comma aggiunto dall'art. 6 CCRL 13.02.2017. Tale comma è stato oggetto della seguente interpretazione autentica, CCRL 12.12.2018: "l'art. 37, comma 5 bis, è da interpretarsi nel senso che le maggiori prestazioni ivi previste debbano essere compensate entro un ragionevole termine che tenga conto delle esigenze di servizio e comunque non oltre i 4 mesi successivi".

[30] Comma così modificato dall'art. 6 CCRL 13.02.2017.

[31] Il comma è stato oggetto della seguente interpretazione autentica, CCRL 30.12.2015: "**Premesso** che, con le note n. 29426 e n. 27402, rispettivamente del 25 e 6 novembre 2015, la Direzione generale dell'Organizzazione e del Personale ha ritenuto di sottoporre alle Parti contrattuali, anche al fine di evitare possibili controversie, la questione dell'interpretazione autentica dell'art.37 del CCRL del 15.5.2001, con particolare riguardo ai dipendenti titolari di posizioni organizzative (art.101), per accertare se l'attività lavorativa resa dai medesimi dipendenti in situazione eccezionali di straordinarietà e di emergenza sia:

- retribuibile, sotto forma di maggiorazione oraria, secondo quanto dispone il comma 8 dell'art.37, in deroga ai limiti previsti nei precedenti commi 3 e 4, nel caso di attività straordinaria per motivi di emergenza adeguatamente documentati dal responsabile della struttura;
- ovvero sia da considerare già ricompresa nella retribuzione di posizione dell'incarico di posizione organizzativa, così come dispone il comma 1 dell'art.101, anche quando la medesima attività straordinaria non sia riconducibile all'incarico di posizione organizzativa.

Rilevato che, l'istituto dello straordinario trova piena e completa regolamentazione dell'art.37 del CCRL del 15.5.2001;
Evidenziato che, nella definizione della disciplina le Parti hanno tenuto conto della particolare natura dell'attività lavorativa svolta oltre l'orario lavorativo ordinario fino ad un massimo di 110 ore annuali e 40 trimestrali, nonché di quella svolta in situazioni eccezionali di emergenza (comma 8);
Considerato che, secondo quanto dispone l'art.101, la retribuzione di posizione, di cui sono destinatari i titolari di posizione organizzativa, è comprensiva delle ore di straordinario;
Rilevato che, nel definire tale onnicomprensività della remunerazione, le Parti intendevano riferirsi sia allo straordinario per così dire ordinario (110 ore annuali e le 40 trimestrali) che allo straordinario legato a situazioni eccezionali di emergenza e di straordinarietà di cui al comma 8 dell'art.37;
tutto quanto sopra valutato, le Parti, fino ad una eventuale e diversa disciplina contrattuale della materia, concordano l'interpretazione autentica dell'art.37, comma 8 del CCRL del 15.5.2001, nel testo che segue**:**

"Art.1 – La previsione dell'art.37, comma 8 e dell'art.101 del CCRL del 15.5.2001, deve essere interpretata nel senso espresso nella premessa del presente CCRL, alla seconda alinea, ovvero nel senso della onnicomprensività della retribuzione di posizione

9. La destinazione dei risparmi sarà determinata in sede di rinnovo contrattuale concernente il biennio economico 2000-2001.

Art.38

Riposi compensativi

1. I riposi compensativi conseguenti all'effettuazione del lavoro straordinario, in alternativa al compenso corrispondente, sono un diritto del dipendente, e le modalità di fruizione devono essere preventivamente concordate con il dirigente responsabile in relazione alle esigenze di servizio.
2. I riposi compensativi, salvo diversa determinazione della contrattazione integrativa, devono essere effettuati entro il mese successivo a quello in cui sono originati, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. La compensazione potrà essere effettuata liberamente dal dipendente nelle fasce di flessibilità dell'orario di lavoro, disciplinate dal contratto integrativo.

Art.39

Ferie

1. Nel corso di ogni anno il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie durante il quale decorre l'intero trattamento economico. Le ferie sono irrinunciabili.
2. In caso di indifferibili e motivate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, o su richiesta del dipendente per particolari motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente alle esigenze di servizio, le ferie dovranno essere fruite inderogabilmente entro il primo semestre dell'anno successivo.
3. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1 comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Nel caso che presso l'ente o la struttura cui il dipendente è preposto l'orario di lavoro si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del precedente comma sono ridotti a 28 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1 comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
5. Sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge 23 dicembre 1977, n. 937.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione, la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata come mese intero.
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 quali 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 delle ferie si intende accolta se, entro 5 giorni dalla richiesta, non sia stata rifiutata con l'indicazione dei motivi di servizio che ne giustificano il diniego[32].
8. Qualora le ferie già in corso siano sospese o interrotte per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per l'eventuale di ritorno nella località in cui si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio. Fermo restando il diritto di completare le ferie stesse in epoca successiva, spettano, inoltre, l'indennità di missione per il viaggio di rientro in sede e il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
9. Nel caso di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto in proporzione alla durata dell'assenza. Il diritto alle ferie non è riducibile per assenza per malattie e infortuni, anche se tale assenza si sia protratta per un intero anno. In queste ipotesi è la Direzione che fissa il periodo di godimento delle ferie in base alle proprie esigenze organizzative.
10. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o che abbiano comportato la necessità del ricovero ospedaliero. Dell'insorgere delle suddette infermità va data immediata informazione alla Direzione, con la specifica indicazione del luogo ove il dipendente è reperibile.
11. I dipendenti del CFVA, in deroga a quanto disposto dal comma 7 possono fruire, a domanda, del periodo continuativo di 15 gg. in periodo diverso da quello estivo e godere delle ferie entro il primo semestre dell'anno successivo a quello in cui sono maturate.
12. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto continua a beneficiare della disciplina di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.P.G. 116/90.
13. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
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[33].

Art.40

Permessi retribuiti [34]

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;

---

organizzativa (compresa quella relativa agli incarichi di alta professionalità e di studio e ricerca) con riferimento al lavoro straordinario, di qualunque natura esso sia.

32 Comma così modificato dall'art. 7 CCRL 13.02.2017.

33 Comma aggiunto dall'art. 7 CCRL 13.02.2017.

34 Articolo così sostituito integralmente dall'art. 8 CCRL 13.02.2017.

c) nascita di figli, lutti per il coniuge, per il convivente e per parenti e per 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[35];
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 e legislative ove ne ricorrano le condizioni;
g) designazione all'Ufficio di Giudice 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.41

Permessi non retribuiti [36]

1. Hanno diritto a permessi non retribuiti i lavoratori designati ad altre pubbliche funzioni, per il tempo necessario all'espletamento delle stesse.

Art.42

Permessi brevi

1. Al dipendente può essere concesso, a domanda e su valutazione del Dirigente della struttura cui è assegnato, di assentarsi dal servizio, anche per parte dell'orario giornaliero, per la partecipazione a riunioni degli organismi rappresentativi scolastici per 12 ore e previa adeguata documentazione, o per esigenze personali inderogabili quali per esempio le prestazioni sanitarie documentate, per 18 ore complessive.

Art.43

Aspettativa

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio, da fruirsi al massimo in due periodi.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.
3. Il dipendente dell'Amministrazione e degli enti cui sia stato conferito da un altro ente pubblico un incarico di funzione dirigenziale con contratto a tempo determinato, ovvero cui sia stato conferito da un ente locale della Sardegna un incarico di direttore generale, di dirigente o di funzionario dell'area direttiva di alta specializzazione con contratto a tempo determinato, è collocato in aspettativa, per l'intera durata del contratto, senza assegni e senza alcun altro onere previdenziale a carico dell'Amministrazione di provenienza, con la sola maturazione dell'anzianità di servizio.

Art.44

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art.45

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio fuori dal territorio regionale, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art.46

Cumulo di aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n.1204/1971.

---

[35] La lettera d) è stata oggetto della seguente interpretazione autentica, CCRL 12.12.2018: "l'art. 40, comma 1, lett. d) […] è da interpretarsi nel senso che, tra i gravi motivi di famiglia e/o personali, sono comprese anche le assenze dovute all'impossibilità di raggiungere gli uffici per causa di forza maggiore a alla chiusura degli stessi per causa di forza maggiore o disposta con provvedimento delle autorità competenti a causa di allerta per condizioni metereologiche avverse".

[36] Articolo così modificato dall'art. 9 CCRL 13.02.2017.

2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può, di propria iniziativa, richiedere di riprendere servizio.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art.47

Congedo parentale[37]

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutele 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, 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. 47 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. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni
7. 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.
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, di cui all'art. 32 e 33 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 cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione; in caso di fruizione frazionata ad ore il preavviso deve essere di 2 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.
9. 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.48

Assenza per malattia

1. In caso di assenza accertata per malattia, l'Amministrazione conserva il posto e il trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, per un periodo massimo di 18 mesi secondo quanto previsto nel presente articolo.
Ai fini del computo si cumulano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso.
Superati i primi 18 mesi, su richiesta del lavoratore, previo accertamento che l'inidoneità non sia permanente, può essere concesso, per casi particolarmente gravi, un periodo di assenza di ulteriori 18 mesi.
L'eventuale dichiarazione di inidoneità permanente determina la risoluzione del rapporto di lavoro; in tal caso spetta al dipendente l'indennità sostitutiva di preavviso.
2. Nel caso in cui il lavoratore sia riconosciuto inidoneo allo svolgimento delle mansioni della propria area professionale, ma idoneo ad altro proficuo lavoro, l'Amministrazione, compatibilmente alle esigenze della sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti oppure, ove ciò non sia possibile, con l'accordo dell'interessato, anche in mansioni di categoria inferiore.
3. I periodi di malattia, fino ad un massimo di 18 mesi nel triennio, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.
4. Al dipendente che si assenti per malattia sono riconosciuti:
   a) per i primi nove mesi di assenza l'intera retribuzione base, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altrocompenso accessorio[38];
   b) per i successivi tre mesi il 90% della retribuzione come sopra determinata;
   c) per i successivi ulteriori sei mesi il 50% della retribuzione come sopra determinata.

Gli eventuali periodi di assenza eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti.
5. L'assenza per malattia deve essere comunicata al Servizio di appartenenza con tempestività e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
Il dipendente deve altresì recapitare o trasmettere al Servizio entro due giorni dall'inizio dell'assenza, un certificato rilasciato dal medico, che attesti lo stato di inidoneità al lavoro e indichi la prevedibile durata della stessa.
L'Amministrazione può disporre accertamenti per il controllo della malattia attraverso le competenti strutture sanitarie.
Il dipendente che, durante l'assenza, dimori per particolari motivi, in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

---

[37] Articolo integralmente sostituito dall'art. 10 CCRL 13.02.2017.

[38] Lettera così modificata dall'art. 11 CCRL 04.12.2017.

6. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce orarie stabilite dalle ASL competenti per territorio. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per prestazioni e visite mediche o accertamenti specialistici o per altri giustificati e documentati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione.
7. Il dipendente assunto a tempo determinato, in caso di malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo che non può, in ogni caso, superare il 50% della durata del contratto, né i 18 mesi. Il rapporto di lavoro cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.
8. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia dipendente da causa di servizio, che non comportino la inidoneità permanente al lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione, con la conservazione della retribuzione base.
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 effettitemporaneamente 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[39].

Art.49

Tutela dei lavoratori disabili e in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata certificata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi vigenti, la condizione di portatore di handicap, di soggetto ad effetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, a condizione che i dipendenti si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione della retribuzione di cui al comma 3 dell'art. 47 precedente; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro in caso di breve durata del progetto o diversamente applicando la disciplina del tempo parziale;
d) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa categoria e livello professionale diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa non retribuita di cui all'art. 43 per l'intera durata del progetto medesimo e comunque entro i limiti di cui alla lettera a) del comma precedente.
3. E' fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di disporre l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti di cui al primo comma, qualora i dipendenti medesimi non siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art.49 bis

Congedo per cure per disabili [40]

1. I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.
3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia, di cui al precedente art. 48. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essereprodotta anche attestazione cumulativa.

Art.50

Assunzioni obbligatorie e provvedimenti per i dipendenti disabili

1. L'Amministrazione, in armonia con quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 attua le opportune misure volte all'inserimento dei disabili, compatibilmente con il possesso delle loro capacità lavorative, tra tutte le categorie del ruolo unico regionale.

Art.51

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

---

[39] Comma così sostituito dall'art. 11 CCRL 13.02.2017.

[40] Articolo aggiunto dall'art. 12 CCRL 13.02.2017.

2. Presso l'Amministrazione e gli enti del comparto sono costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:

a) svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

4. L'Amministrazione e gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.
5. In sede di negoziazione decentrata, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali. L'attribuzione di incarichi o funzioni qualificate dovrà tener conto dell'obiettivo di cui sopra;
d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

6. Gli effetti delle iniziative assunte, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria, nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.
7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno cinque componenti.

Art.52
Libere professioni [41]

Art.53
Mobilità volontaria o a domanda

1. In linea con l'art. 38 della legge regionale 13 novembre 1998, n.31, la definizione delle dotazioni organiche, corrisponde alla necessità di adeguare con tempestività l'organico in funzione dei rapidi mutamenti organizzativi e dei processi di ristrutturazione.
2. Al fine di fronteggiare sia situazioni di eccedenze che di vacanza di organico, la definizione delle dotazioni organiche viene predisposta con cadenza non inferiore a tre anni.
3. A tal fine saranno rilevati i carichi e i ritmi di lavoro di tutte le strutture interessate monitorando ogni elemento valido per un aggiornamento costante delle esigenze cui deve corrispondere la pianificazione degli interventi correttivi e/o adeguativi.
4. Sulla base degli elementi di cui sopra, previa informazione alle OO.SS. sui dati relativi alla rilevazione delle carenze e degli esuberi, che possono presentare osservazioni e proposte, l'Amministrazione attiva la mobilità su domanda ai sensi e con le modalità di cui all'art. 38 della L.R. n.31/1998.
5. Ai fini dell'accoglimento delle domande di mobilità pervenute, l'Amministrazione terrà conto della qualificazione professionale nel settore di destinazione dando corso in via preliminare alle domande di trasferimento ad altro ufficio dello stesso comune, e successivamente alle domande per i trasferimenti per tutte le altre sedi vacanti.
In caso di più domande costituiranno titolo di preferenza:

a) le situazioni tutelate dalla legge 5 febbraio 1992, n.104;
b) l'avvicinamento alla residenza del nucleo familiare e il carico di famiglia;
c) l'anzianità di servizio;

---

[41] Articolo contenete unicamente la seguente dichiarazione a verbale: "In riferimento alle previsioni degli articoli 47 e 58 della legge regionale n.31/1998, le parti osservano quanto segue:

- si concorda di lasciare a successiva definizione, in sede di prossimo rinnovo contrattuale per il quadriennio 2002/2005, la disciplina specifica per i dipendenti che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano l'iscrizione ad albi professionali ovvero compiti tecnico-scientifici e di ricerca.
- si auspica inoltre che venga prevista – con apposita normativa – la competenza della contrattazione collettiva in materia di applicazione della normativa per l'attribuzione degli incentivi di cui alle leggi n. 109/1994 e n. 127 /19997 e che venga rivista la previsione di cui all'art. 47, 4° comma della legge regionale n. 31/1998.

d) l'età anagrafica.

6. Oltre che per i posti vacanti, in qualunque momento il personale può presentare domanda di trasferimento presso altre sedi o servizi o uffici, che potranno essere prese in considerazione in caso di interscambio tra dipendenti di pari categoria e profilo anche al fine di garantire il miglioramento dei servizi e di consentire ai dipendenti l'acquisizione di una professionalità più ampia.

Art.54

Mobilità d'ufficio e messa in disponibilità

1. Qualora, compiute le operazioni di cui all'articolo precedente, residuino eccedenze di personale che riguardino almeno 10 dipendenti, si applica la disciplina prevista dagli art. 35 e 35 bis del decreto legislativo n. 29 del 1993.
2. Nella mobilità d'ufficio si terrà conto delle medesime priorità indicate nell'articolo precedente.
3. La disponibilità del dipendente alla mobilità d'ufficio costituisce elemento per la valutazione del dipendente ai sensi dell'art. 72.
4. Le stesse modalità vengono applicate nell'ambito dell'ulteriore quadro di fabbisogni, di esigenze e di eccedenze, che deriva anche dalla gestione provvisoria delle dotazione organiche.

Art.55

Accordi di mobilità

1. Le parti di cui al comma 3 possono stipulare appositi accordi:
   a) per disciplinare la mobilità dei dipendenti allo scopo di prevenire la dichiarazione di eccedenza favorendo la mobilità volontaria;
   b) per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità dopo la dichiarazione di eccedenza.
2. Gli accordi devono contenere le seguenti indicazioni:
   a) le strutture e le pubbliche amministrazioni riceventi convenzionate ex art. 33 D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e i posti messi a disposizione dalle medesime;
   b) le strutture e/o le pubbliche amministrazioni cedenti e i profili professionali del personale eventualmente interessato alla mobilità;
   c) i requisiti professionali e le eventuali discipline di appartenenza richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle Amministrazioni e strutture riceventi;
   d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
   e) le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
   f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo, e relativa comunicazione al CO.RA.N.
3. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dalla parte datoriale e dalle RSU e OO.SS. ammesse alla contrattazione collettiva regionale.
4. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi da inviare entro 15 giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità. In caso di più domande, a parità di professionalità, costituirà titolo di preferenza:
   a) le situazioni tutelate dalla legge 5 febbraio 1992, n.104;
   b) l'avvicinamento alla residenza del nucleo familiare e il carico di famiglia.
   c) l'anzianità di servizio;
   d) l'età anagrafica.
5. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo alla data dell'accordo di mobilità.
6. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva.
7. In caso di permanenza dell'eccedenza di personale o in caso di mancato accordo, l'Amministrazione procederà alle ulteriori e previste incombenze nell'ambito dei procedimenti già avviati.
8. Resta fermo che la mobilità può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza rispetto al quale il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posizioni funzionali inferiori.
9. Al dipendente si applica la disciplina retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito di futuri miglioramenti.

Art.56

Igiene e sicurezza sul lavoro

1. L'amministrazione provvede ad adottare misure atte a garantire la salubrità e la sicurezza del lavoro e la prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione adotta idonee misure di prevenzione a tutela dei lavoratori addetti ad impianti tecnologici o a video terminali. I lavoratori, assegnati a questi settori, che ne facciano richiesta, sono sottoposti periodicamente e di regola almeno ogni 5 anni ad accertamenti ed esami clinici specifici per le finalità di medicina sociale e preventiva. Chi viene adibito in via continuativa o abituale per l'intera giornata lavorativa all'uso di videoterminali deve essere sottoposto a visite mediche specifiche come previste dalla legge con cadenza annuale.
3. Saranno individuate con le OO.SS. le attività lavorative maggiormente a rischio per la salute e le modalità partecipative bilaterali per il conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo. Gli addetti a tali attività sono sottoposti a visite di controllo nei tempi e modalità da concordare in sede di contrattazione integrativa.
4. Le spese sostenute per gli accertamenti sono a carico dell'Amministrazione. Entro e non oltre 6 mesi dalla stipulazione del presente accordo, le parti si impegnano a definire specifiche intese:
   a) in materia di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro ai sensi del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626;
   b) in materia di individuazione delle categorie di lavoro usurante presenti nell'area contrattuale, eventualmente non ricomprese nell'elenco statale, ai fini dell'estensione ai lavoratori interessati delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1993, n. 374.

CAPO III

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Art.57

Formazione continua

1. Alla formazione le parti attribuiscono un ruolo fondamentale nell'ambito dei processi di riforma ed innovazione dell'Amministrazione regionale, in quanto significativo strumento di valorizzazione del lavoro e delle risorse umane nella condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.
2. La formazione costituisce un diritto-dovere del personale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente e come attività ordinaria per assicurare il costante adeguamento delle competenze e favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco o in aspettativa sindacale.
3. Quanto sopra si determina attraverso qualificate iniziative di prima formazione e di formazione in servizio, di mobilità, riqualificazione e riconversione professionale nonché di interventi formativi finalizzati a specifiche esigenze.
4. L'attività formativa va assicurata, pertanto, a tutto il personale, indipendentemente dal ruolo rivestito all'interno dell'Amministrazione e nel pieno rispetto delle pari opportunità.
5. Al fine di tutelare l'occupazione, per consentire un adattamento rapido a fronte dei cambiamenti in atto ed un inserimento proficuo in caso di processi di mobilità, nonché per promuovere la crescita professionale dei dipendenti, i sistemi di formazione dovranno assicurare una costante riqualificazione nonché l'acquisizione di nuove conoscenze in tema di metodi, strumenti e contenuti.
6. Le innovazioni tecnologiche o le rilevanti ristrutturazioni che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di lavoratori dovranno essere accompagnate da corsi di riqualificazione.
7. L'attività formativa si realizza attraverso il Piano Generale della Formazione, che ove possibile, dovrà armonizzarsi con le scadenze contrattuali, e formerà oggetto di concertazione tra le parti. Programmi, modalità, criteri e finalità formeranno oggetto di contrattazione integrativa.
8. Ove siano da realizzare piani attuativi a livello di ogni Direzione Generale, questi sono definiti secondo le stesse modalità.
9. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo e in particolare prevedono:
   a) percorsi di qualificazione e aggiornamento professionale con esame finale collegati al passaggio dei dipendenti all'interno delle categorie del sistema di classificazione da un livello retributivo ad un altro;
   b) corsi di aggiornamento finalizzati al conseguimento di un più alto livello professionale, di un più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate;
   c) la formazione del personale di nuova assunzione con contratto non a termine da realizzare mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere.
10. Le attività di cui al precedente comma si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso una valutazione finale.
11. In quest'ottica tempi e modalità di effettuazione e contenuti dei corsi dovranno essere portati a conoscenza del personale. Il personale che partecipa alle attività formative organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede la partecipazione ad essi comporta, ove spettante, il rimborso delle spese sostenute.
12. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
13. Il personale può partecipare, inoltre, a convegni, corsi e seminari su proposta della Direzione generale di appartenenza che tenga conto dell'interesse dell'Amministrazione e sia coerente con la collocazione professionale posseduta. Detta partecipazione comporta in ogni caso l'onere per il dipendente di consegnare una apposita relazione sugli aspetti più significativi dei corsi alla struttura di appartenenza e di porre a disposizione il materiale didattico per l'eventuale distribuzione al personale interessato.

Art.58

Congedi formativi

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
   a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
   b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5**,** relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli**,** si applicano le disposizioni contenute nell'art. 49 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 48.
8. I dipendenti possono richiedere l'applicazione dell'art. 10 della legge regionale 24 dicembre 1998, n. 36.

Art.59

Diritto allo studio

1. L'amministrazione incentiva l'acquisizione da parte del personale dipendente di titoli di studio che possano permettere la progressione di carriera.
2. Ai dipendenti sono garantite 150 ore annue individuali di permessi retribuiti non soggetti a recupero per la frequenza dei corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, compresi i tirocini per il conseguimento delle abilitazioni professionali nonché per la frequenza di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, ivi compresa la partecipazione ad esami.
3. Il personale interessato ai corsi suddetti ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio debitamente motivate, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.
4. Il personale interessato alle attività didattiche suddette è tenuto a presentare alla propria Amministrazione idonea certificazione in ordine all'iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, con l'indicazione della durata complessiva.
5. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa non retribuita per motivi personali.
6. A livello di ogni Direzione generale è previsto che non più del 10% dei dipendenti possa fare ricorso contemporaneamente ad assenze, con relativo permesso retribuito, ai sensi del presente articolo. Comunque la percentuale totale dei dipendenti che usufruiscono dei permessi retribuiti non può eccedere il 3%.

CAPO IV
CONTRATTI ATIPICI

Art.60

Lavoro condiviso - telelavoro

1. L'Amministrazione si impegna, compatibilmente con le esigenze di servizio, a favorire forme di organizzazione del lavoro che prevedano sia la condivisione solidale fra due dipendenti di una prestazione lavorativa a tempo pieno che il telelavoro.
2. Tali forme, che vengono disciplinate dalla contrattazione collettiva regionale, saranno volte a favorire l'accesso al lavoro e la sua conservazione da parte dei soggetti appartenenti a categorie svantaggiate.

Art.61

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'Amministrazione e gli enti del comparto possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
    a) assunzioni, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
    b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica del personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione del personale dirigenziale, di quello del CFVA e degli avvocati addetti agli uffici legali dell'Amministrazione e degli enti. Il predetto limite e arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. L'Amministrazione e gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel comma precedente e nel successivo art. 62. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste per l'accesso al lavoro.
4. Le domande devono essere presentate dal personale interessato alla Direzione generale del Personale o al competente ufficio degli enti entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ciascun anno. Nelle domande tendenti alla trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, ai fini del comma 1 dell'art. 45 della L.R. n. 31/1998. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, si applicano i divieti e le incompatibilità previste per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, è consentita l'iscrizione ad albi professionali.
5. Nel caso che l'Amministrazione e gli enti non abbiano preceduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua dopo l'applicazione della disciplina prevista nei commi precedenti, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro 60 giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2.
6. L'Amministrazione e gli enti entro il predetto termine, possono, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 6 mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni ed alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
7. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente, sia subordinata che autonoma, e la specifica attività di servizio , l'ente nega la trasformazione a tempo parziale.
8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di cui al comma 2 è elevato di un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.
9. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 8 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:
    a. ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
    b. ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
    c. ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

11. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
12. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del presente contratto sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

Art.62

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale–Trattamento economico

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore a 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
   a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
   b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
   c. con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e dalla peculiarità del suo svolgimento si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzione dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
5. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Il lavoratore a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
6. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa la contingenza e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

Art.63

Contratto a tempo determinato

1. L'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
   a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
   b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificati dall'art.3 della legge n.53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
   c) per soddisfare proprie esigenze organizzative nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;
   d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
   e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi*;*
   f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
   g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.
2. Per il reclutamento del personale, l'Amministrazione ricorre all'avviamento dalle Direzioni Provinciali del Lavoro per le categorie A e B. Per le categorie C e D utilizza prioritariamente le eventuali graduatorie degli idonei per concorsi regionali vigenti; in mancanza predispone forme selettive delle quali informa le OO. SS.
3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale o, prima di tale data, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito avente titolo alla conservazione del posto.
5. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con la precisazione che le ferie sono proporzionali al servizio prestato.
6. Il contratto a termine è nullo quando sia stipulato al di fuori delle ipotesi dei commi precedenti e l'apposizione del termine non risulti da atto scritto.
7. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato con il consenso del dipendente non più di una volta e per una durata non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti e imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa prevista nel contratto precedentemente stipulato. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

CAPO V
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.64

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova può avvenire:
   a) per risoluzione consensuale;
   b) per risoluzione del rapporto da parte dell'Amministrazione o del lavoratore per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa, nonché per invalidità totale e permanente;
   c) per risoluzione del rapporto da parte dell'Amministrazione al compimento del limite massimo di età del dipendente;
   d) per licenziamento con preavviso da parte dell'Amministrazione;
   e) per licenziamento senza preavviso da parte dell'Amministrazione;
   f) per dimissioni;
   g) per risoluzione del rapporto da parte del lavoratore per giusta causa;
2. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la cessazione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva, i termini sono i seguenti:
   a) 2 mesi per i dipendenti con anzianità non superiore a 5 anni di effettivo servizio;
   b) 3 mesi per i dipendenti con anzianità sino a 10 anni di effettivo servizio;
   c) 4 mesi per i dipendenti con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio.
3. In caso di mancato rispetto dei termini indicati di cui sopra, la parte recedente è tenuta a corrispondere all'altra parte l'indennità di mancato preavviso.
4. Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità.
5. In caso di risoluzione consensuale ai sensi del comma 1, lettera a) non trova applicazione l'obbligo del preavviso e dell'indennità sostitutiva.
6. In caso di risoluzione ai sensi del comma 1, lettera b) esiste l'obbligo del preavviso da parte dell'Amministrazione, mentre esiste l' esonero se tale risoluzione avviene ad iniziativa del lavoratore.
7. In caso di risoluzione ai sensi del comma 1, lettera c) questa avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Amministrazione comunica all'interessato la risoluzione del rapporto.
8. In caso di risoluzione ai sensi del comma 1, lettera e) non spetta al lavoratore né il preavviso né la corrispondente indennità. Il licenziamento senza preavviso ha effetto legale dal momento della consegna della comunicazione scritta all'interessato, ovvero quando quest'ultimo ne venga a conoscenza nelle forme di legge.
9. Se i fatti che hanno dato luogo al licenziamento hanno provocato danno materiale all'Amministrazione si conviene che è ammissibile la compensazione *ex* articolo 1252 c.c. tra quanto dovuto al lavoratore e quanto imputabile al medesimo per risarcimento. Ove non venga raggiunto un diretto accordo tra le parti, la compensazione può essere effettuata in sede giudiziale sempre sino alla concorrenza delle somme relative, salvo restando comunque ogni eventuale maggior diritto dell'Amministrazione.
10. Le dimissioni del dipendente devono essere presentate sempre per iscritto rispettando i termini di preavviso di cui al comma 2 ridotti della metà. Al dimissionario compete il pagamento dell'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso. E' facoltà dell'Amministrazione far cessare il servizio nel giorno delle dimissioni o in qualsiasi altro giorno entro la scadenza del preavviso corrispondendo l'intero trattamento economico fino alla scadenza stessa.
11. In caso di risoluzione del rapporto da parte del lavoratore per giusta causa spetta l'indennità per mancato preavviso.
12. In caso di decesso del dipendente l'Amministrazione corrisponde agli aventi causa, oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso, l'importo corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti, nonché l'importo relativo ai ratei maturati della tredicesima e quattordicesima.
13. Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione del servizio.
14. Qualora sorga contestazione circa la somma spettante al lavoratore o agli aventi causa, l'Amministrazione è tenuta a liquidare la somma non contestata senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione.

Art.65

Norme disciplinari

1. In caso di infrazione ai propri doveri, al dipendente sono irrogate corrispondenti sanzioni, come regolamentato dall'allegato codice disciplinare (Allegato E).

PARTE IV
CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO
CAPO I
CLASSIFICAZIONE

Art.66

Il sistema di classificazione

1. Il sistema di classificazione professionale è articolato in quattro categorie omogenee, denominate rispettivamente A – B – C – D.
2. Per ciascuna categoria sono indicati nell'allegato A i requisiti e i contenuti professionali richiesti per lo svolgimento delle mansioni appartenenti a ciascuna di esse.
3. All'interno di ciascuna categoria, fermo restando l'equivalenza professionale di tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna di esse, sono mantenute le differenze retributive secondo quanto indicato dalla tabella n.1.

Art.67

Disciplina delle mansioni

1. Tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili a prescindere dalla posizione economica nell'ambito delle declaratorie contenute nell'allegato A, nel rispetto dell'area professionale di appartenenza.
2. Le progressioni economiche all'interno della stessa categoria conseguenti dall'applicazione del presente contratto non comportano modifiche della posizione del lavoratore nell'ordinamento dell'Amministrazione e degli Enti.
3. Il lavoratore può, per obiettive esigenze di servizio, essere temporaneamente adibito a mansioni proprie della categoria superiore con diritto al trattamento economico corrispondente, per il periodo che le ha espletate, nel caso di:
   a) sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, quando l'assenza sia superiore a 30 giorni, per periodi non eccedenti i 90 giorni e nel rispetto del criterio della rotazione dei dipendenti;
   b) vacanza di posto in organico, per un periodo non superiore a novanta giorni dal verificarsi della vacanza, salva la possibilità di attribuire le mansioni superiori ad altro dipendente per non oltre 90 giorni ulteriori della vacanza e nel rispetto del criterio della rotazione dei dipendenti.
4. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del comma precedente, l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale dei compiti propri di tali mansioni.
5. L'adibizione a mansioni proprie della categoria superiore è disposta con provvedimento del Direttore Generale.

Art.68

Differenziazione dei livelli retributivi all'interno delle categorie [42]

1. Ciascuna categoria o area è articolata al suo interno in più livelli economici, ferma restando l'equivalenza delle mansioni e funzioni di competenza delle medesime. L'accesso avviene per tutte le categorie o aree nel primo livello retributivo.

2. Dal 1° gennaio 2021, il numero dei livelli economici delle quattro categorie e delle tre aree dei dipendenti delle Amministrazioni regionali è integrato, ai soli fini dell'applicazione delle progressioni professionali annualità 2021, con la previsione di nuovi livelli di sviluppo, il cui valore economico è il seguente:

Dipendenti Amministrazioni regionali					
Cat.	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018	Cat.	01.01.2021
A4	1.684,06	1.700,68	1.720,82	A5	1.789,33
B6	2010,41	2.030,25	2.054,29	B7	2.135,24
C5	2.282,37	2.304,89	2.332,19	C6	2.426,62
D6	2.862,91	2.891,15	2.925,39	D7	3.071,28

Dipendenti del Corpo forestale			
Aree	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018
A5	2.031,33	2.051,38	2.075,67
B5	2.233,21	2.255,25	2.281,96
C6	2.862,91	2.891,15	2.925,39

3. Dal 01.01.2021 le categorie e le aree dei dipendenti delle Amministrazioni regionali, si articolano pertanto nei seguenti livelli retributivi:

Categorie	Livelli retributivi						
Cat. A	A1	A2	A3	A4	A5		
Cat. B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
Cat. C	C1	C2	C3	C4	C5	C6	
Cat. D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7

4. I nuovi livelli retributivi A4 – A5; B6 – B7; C5 – C6; D6 – D7 delle categorie e A5; B5; C6 delle aree, sono istituiti ai soli fini delle progressioni orizzontali.

[42] Articolo modificato e sostituito da ultimo dall'art.1 dell'Accordo del 17 dicembre 2021. Le precedenti modifiche sono le seguenti: .art. 4 CCRL 4.12.2017, art. 14 CCRL 08.10.2008, art. 6 Accordo 10.11.2009, art. unico CCRL 23.05.2011.

5. In caso di passaggio da una categoria o area a quella immediatamente superiore, la eventuale differenza retributiva tabellare è conservata tramite un assegno personale riassorbile con gli incrementi retributivi derivanti dalle progressioni professionali.

Art.69

Progressione professionale all'interno della categoria

Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 6 Accordo 10.11.2009 che ha disciplinato l'istituto delle progressioni professionali che, per completezza, di seguito si riporta: ***1. Progressione professionale all'interno della categoria***

1. Il passaggio, nell'ambito della stessa Categoria, al livello retributivo immediatamente superiore a quello di appartenenza, avviene, sulla base dei contingenti stabiliti con cadenza annuale, a partire dal 1.1.2007, in ciascuna sede di contrattazione integrativa, nel limite delle risorse disponibili nei fondi di cui all'art.102 ter.*

2.I contingenti di personale ammessi alla progressione sono individuati in ciascuna sede di contrattazione integrativa, sulla base della ripartizione delle risorse disponibili nei fondi relativi in proporzione al numero dei dipendenti in servizio nei singoli livelli economici e in possesso del requisito previsto dal successivo comma. Le risorse così ottenute, divise per il costo di ogni singolo passaggio dal livello inferiore a quello successivo, determinano il numero dei transiti possibili per ciascun livello economico.

3. E' requisito per la partecipazione alle selezioni di cui al presente articolo la permanenza effettiva nel livello economico per un periodo di tempo non inferiore ai 2 anni accertata dal 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza delle progressioni professionali e maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del Comparto regionale.

4. Il passaggio avviene mediante selezione, indetta contestualmente dalle rispettive Amministrazioni regionali, sulla base della valutazione delle competenze professionali acquisite e delle prestazioni annuali dei dipendenti, valutate dai dirigenti dai quali essi dipendono. La selezione avviene sulla base dei seguenti criteri:

a) titolo di studio e professionali e percorsi formativi con contenuti correlati all'attività svolta. Il criterio dei percorsi formativi non può essere utilizzato ove l'Amministrazione non garantisca la formazione a tutto il personale interessato;

b) esperienza di servizio maturata nel livello economico di appartenenza;

c) valutazione della competenza professionale.

5. I criteri di cui al comma precedente sono valutati secondo il seguente punteggio:

Dipendenti del comparto regionale

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	*Cat.A*	*Cat.B*	*Cat.C*	*Cat.D*
Titoli di studio e professionali	*10-20*	*10-20*	*20-30*	*20-30*
Esperienza di servizio maturata nel livello economico di appartenenza	*30-40*	*30-40*	*30-40*	*30-40*
Valutazione della competenza professionale	*40-50*	*40-50*	*40-50*	*40-50*

Dipendenti del Corpo forestale e di vigilanza ambientale

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	*Area A*	*Area B*	*Area C*
Titoli di studio e professionali	*20-30*	*20-30*	*20-30*
Esperienza di servizio maturata nel livello economico di appartenenza	*30-40*	*30-40*	*30-40*
Valutazione della competenza professionale	*40-50*	*40-50*	*40-50*

6. Le modalità e la graduazione da utilizzare per l'attribuzione dei punteggi di cui al precedente comma sono stabilite in sede di contrattazione integrativa tenendo conto della specificità di ogni singola Categoria e del comparto dell'Amministrazione. Il punteggio complessivo da attribuire non può superare i 100 punti.

7. La valutazione della competenza professionale deve avvenire mediante scheda apposita volta ad accertare la crescita professionale maturata dal dipendente rispetto all'ultima progressione, tenuto conto anche dell'intero percorso lavorativo. E' espressa dal dirigente di servizio e confermata dal direttore generale o dal responsabile della altre partizioni amministrative. La scheda contiene un apposito spazio destinato all'autovalutazione del dipendente. I contenuti delle schede di valutazione, anche differenziandoli a seconda della Categoria di riferimento, sono concordati in sede di contrattazione integrativa, alla quale è demandata altresì la competenza ad adottare soluzioni rispetto alle procedure di valutazione riferite ad anni precedenti.

8. A parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica.

2. Ripartizione del fondo progressione

1. Il fondo di cui all'art. 102 ter assegnato all'Amministrazione è ripartito tra Amministrazione regionale e Corpo forestale, per quanto attiene alle risorse contrattuali, in proporzione al personale in servizio negli anni di riferimento e per ciò che attiene alle somme relative alla retribuzione individuale di anzianità, in relazione all'effettiva collocazione del personale cessato.

2. In sede di rinnovo contrattuale, in considerazione dei processi di riforma del comparto contrattuale, dovranno essere attuati principi di perequazione nella ripartizione dei fondi di cui all'art.102 ter per tutto il comparto con particolare riguardo per le Amministrazioni di nuova costituzione.

3. Le economie di ciascun anno del fondo di cui all'art.102 ter confluiscono nel medesimo fondo per l'anno successivo.

4. Il costo della progressione del personale che beneficerà dei transiti, appartenenti ad Enti soppressi o riformati, graverà sui fondi dell'ente di appartenenza alla data delle progressioni.

3. Norma transitoria per l'anno 2006

1. Le progressioni professionali relative all'anno 2006 sono disposte a favore dei dipendenti che non ne abbiano usufruito in precedenza e che abbiano maturato un'anzianità effettiva nel livello economico non inferiore a 2 anni al 31.12.2005, compresi i periodi di servizio regionale maturati nelle amministrazioni del comparto e nel medesimo livello, anche a tempo determinato, e riconosciuti da leggi regionali, sulla base di una graduatoria derivante dall'applicazione dei criteri selettivi di cui all'accordo del 20 giugno 2005.

2. Sono validi inoltre i periodi di servizio riconosciuti ai fini giuridici da specifiche norme di legge.

4. Personale in comando o distacco

1. Il personale in posizione di comando o distacco è ammesso alle selezioni per la progressione professionale sulla base dei criteri di cui al presente accordo.

2. La valutazione di cui all'art.1, comma 4, è effettuata su proposta del dirigente dell'Amministrazione presso la quale viene svolta la prestazione lavorativa e confermata dal Direttore generale dell'Amministrazione di appartenenza.

5. Personale in distacco sindacale

1. Il personale in distacco sindacale è ammesso alle selezioni per la progressione professionale sulla base dei criteri di cui al presente accordo.

2. La valutazione di cui all'art.1, comma 4, è effettuata sulla base della media dei valori attribuiti al personale della medesima categoria.

6. Modifiche contrattuali

1. All'articolo 68, comma 2, del CCRL del 15.05.2001 e successive modificazioni, le parole "a decorrere dal 1.1.2007" sono sostituite dalle seguenti "a decorrere dal 1.1.2006".

2. L'art. 69 del CCRL del 15.05.2001 e successive modificazioni è abrogato

Art.70

Valutazione nei concorsi pubblici del servizio prestato

1. Per il personale delle categorie B e C che, in possesso del titolo di studio richiesto, partecipi ai concorsi per l'assunzione in profili professionali rispettivamente delle categorie C e D, la valutazione ottenuta ai sensi dell'art. 72, costituisce titolo valutabile per l'utile collocazione nella graduatoria finale.

2. Per il personale che abbia titolo e che partecipi alle selezioni per il ruolo dei dirigenti, la valutazione ottenuta ai sensi dell'art. 72, costituisce titolo valutabile per l'utile collocazione nella graduatoria finale.

3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano limitatamente alla quota di riserva di cui agli art. 56 e 32 della L.R. n. 31/1998.

Art. 71

Requisiti per l'accesso dall'esterno nelle categorie

1. L'accesso al nuovo sistema di classificazione, per le categorie A, B, C, D, avviene nel primo livello retributivo di ciascuna categoria.

2. Alla categoria A si accede per chiamata numerica dalle liste di collocamento, previo superamento di una prova selettiva di idoneità, con il possesso del solo requisito della licenza della scuola dell'obbligo.

3. Alla categoria B si accede per chiamata numerica dalle liste di collocamento, previo superamento della prova selettiva d'idoneità, con il possesso della licenza della scuola dell'obbligo e comunque non inferiore alla licenza media inferiore e degli ulteriori requisiti richiesti per specifiche professionalità.

4. Alla categoria C si accede per concorso, con il possesso del diploma di scuola media superiore di II° grado richiesto per i diversi profili professionali.

5. Alla categoria D si accede per concorso, con il possesso della laurea o del diploma di laurea di I° grado richiesto per i diversi profili professionali.

Art. 72

Valutazione dei dipendenti[43]

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni professionali, volto alla valorizzazione e all'accrescimento professionale delle risorse umane, pone le condizioni per un miglior impiego del personale, per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità dei servizi resi.

2. Il sistema di valutazione, improntato ai criteri di trasparenza, oggettività ed equità, costituisce il supporto di maggior rilievo per le decisioni da adottare in tema di gestione del personale e per il miglioramento dei risultati sia qualitativi che quantitativi, in quanto consente di:

- impostare un adeguato mezzo di impiego e sviluppo del personale;
- favorire le trasformazioni organizzative;
- programmare le attività in coerenza con i risultati e gli obiettivi;
- determinare la chiarezza dei rapporti tra dirigente e collaboratore.

Art. 72 bis

Gli elementi della valutazione[44]

1. La valutazione delle prestazioni professionali è collettiva e individuale.

2. La valutazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte in ciascun servizio in cui si articola la direzione generale e risulta collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio contenuti nel Programma Operativo Annuale (P.O.A.) di cui all'art. 47 del CCRL comparto dirigenti. La valutazione è espressa con un giudizio sintetico opportunamente graduato in base ai seguenti gradi qualitativi: ottimo (100), buono (80), adeguato (60), non adeguato (0).

3. La valutazione individuale è riferita all'insieme delle capacità e conoscenze professionali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché all'adeguatezza del comportamento organizzativo in relazione alla categoria professionale di appartenenza, anche con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio.

4. La valutazione individuale è effettuata con riguardo alle seguenti aree:

- competenza professionale;
- capacità organizzativa;
- quantità e qualità dell'attività prodotta;
- capacità comunicativa;
- collaborazione;
- costanza nella prestazione

[43] Articolo sostituito dall'art. 15 del CCRL 2006/2007 dell'8 ottobre 2008.

[44] Articolo aggiunto dall'art. 16 del CCRL 2006/2007 dell'8 ottobre 2008.

5. Per ciascuna area saranno attribuiti e opportunamente graduati, in sede di contrattazione integrativa, pesi e punteggi e la valutazione complessiva sarà il risultato della somma di tutti i punteggi ottenuti nelle varie aree di valutazione, espressa tramite un sintetico giudizio. Eventuali correttivi al sistema di valutazione delineato possono essere apportati, in sede di contrattazione integrativa, per la valutazione della categoria A.

Art. 72 ter
I soggetti e la valutazione [45]

1. Le prestazioni professionali dei dipendenti, compreso il personale comandato o distaccato, sono soggette a valutazione annuale da parte dei dirigenti dai quali essi dipendono.
2. La valutazione, opportunamente motivata, è espressa dal dirigente cui è assegnato il dipendente e convalidata dal direttore generale di riferimento.
3. Il dirigente è tenuto ad effettuare colloqui intermedi nel processo annuale di valutazione.
4. Ai dipendenti collocati in distacco sindacale vengono attribuiti, sia ai fini della valutazione collettiva che ai fini della valutazione individuale, giudizi pari alla media di quelli assegnati nelle Direzioni di appartenenza.

Art. 73
Riesame

1. Il dipendente che ritenga non adeguata la valutazione effettuata dal Direttore Generale può, entro 20 giorni dal ricevimento della stessa, direttamente o per mezzo dell'organizzazione sindacale cui aderisca o alla quale conferisca mandato, presentare in forma scritta una istanza di riesame al Comitato di cui al successivo articolo, con la quale può anche chiedere una audizione.
2. A tal fine, gli atti presupposti sono messi a disposizione del richiedente entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta.

Art. 74
Comitato per il riesame

1. Il Comitato per il riesame dura in carica due anni. Esso è presieduto dal Direttore Generale dell'Assessorato al Personale, o da un suo delegato ed è composto da altri due dirigenti effettivi e da due supplenti. Il Collegio opera con la presenza di tre membri, tra i quali non figurano, in ogni caso, i Dirigenti della struttura nella quale presta servizio il richiedente il riesame.
2. Il Comitato si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

45 Articolo aggiunto dall'art. 17 del CCRL 2006/2007 dell'8 ottobre 2008.

Art. 75

Disciplina transitoria dell'inquadramento[46]

1. I lavoratori inquadrati nelle qualifiche funzionali alla data del 31.12.2000, vengono automaticamente e correlativamente inseriti nelle predette categorie professionali e nei relativi livelli retributivi secondo la tabella n° 2 annessa al presente accordo.
2. I lavoratori appartenenti alla I°, II° e III° qualifica funzionale sono inquadrati nel secondo livello retributivo della categoria "A".
3. I lavoratori appartenenti alla IV qualifica funzionale sono inquadrati nel secondo livello retributivo della categoria "B".
4. I lavoratori appartenenti alla V qualifica funzionale sono inquadrati nel terzo livello retributivo della categoria "B".
5. I lavoratori appartenenti alla VI qualifica funzionale sono inquadrati nel secondo livello retributivo della categoria "C".
6. I lavoratori appartenenti alla VII qualifica funzionale sono inquadrati nel secondo livello retributivo della categoria "D".
7. I lavoratori appartenenti alla VIII qualifica funzionale sono inquadrati nel terzo livello retributivo della categoria "D".
8. I suddetti inquadramenti hanno decorrenza 1.1.1999.

Tabella n. 2 – Primo Inquadramento

Ex qualifiche funzionali	Categ.	Liv. retrib.
I°, II°, III°	A	A2
IV°	B	B2
V°	B	B3
VI°	C	C2
VII°	D	D2
VIII°	D	D3

Art. 76

Progressione verticale transitoria per l'accesso alla categoria B

---

[46] In materia di inquadramento l' art.28 - CCRL 2006/2007 dell'8 ottobre 2008 ha disciplinato l'inquadramento dei dipendenti dei Consorzi provinciali e interprovinciali

1. In attuazione della legge 8 agosto 2006 n. 13 i dipendenti dei soppressi Consorzi per la frutticoltura sono inquadrati secondo la seguente tabella di equiparazione, con effetto dal 1° agosto 2007:

Livello	Qualifica	Cat./Liv.Reg.
*	QUADRO	D1
1°	IMPIEGATI	D1
2°	IMPIEGATI	C1
3°	IMPIEGATI-OPERAI SPECIALIZZATI SUPER	B2
4°	IMPIEGATI-OPERATI SPECIALIZZATI	B2
5°	OPERAI QUALIFICATI SUPER	B1
6°	IMPEGATI-OPERAI QUALIFICATI	B1
7°	IMPIEGATI-OPERAI COMUNI	A2

2. L'eventuale differenza tra l'importo della posizione stipendiale di inquadramento ed il trattamento economico annuo in godimento alla medesima data viene corrisposto con assegno "*ad personam*" riassorbibile con i futuri miglioramenti contrattuali.
3. Per trattamento economico annuo in godimento si intende:
   a) per gli impiegati:
   - minimo nazionale conglobato;
   - assegno personale non riassorbibile;
   - assegno personale riassorbibile;
   - scatti di anzianità;

   b) per gli operai:
   - minimo nazionale conglobato;
   - superminimo
   - assegno personale non riassorbibile;
   - scatti di anzianità;

   c) per i quadri:
   - paga base;
   - contingenza;
   - superminimo;
   - premio di produzione;
   - scatti di anzianità;

1. Per la sola fase di prima applicazione l'Amministrazione e gli enti, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, avviano la selezione interna per l'accesso al livello economico iniziale della categoria B riservato ai dipendenti inquadrati nella categoria A che, alla stessa data, siano in servizio da almeno 4 anni.
2. Le selezioni per il passaggio alla categoria B consisteranno in una prova attitudinale finalizzata ad accertare il possesso delle capacità necessarie per lo svolgimento delle attività richieste per la posizione alla quale si concorre con modalità analoghe a quanto avviene per l'accesso dall'esterno.
3. Nel caso in cui gli idonei eccedano il numero dei posti disponibili, questi sono attribuiti tenendo conto delle graduatorie delle selezioni, a parità ai più anziani in servizio e, in caso di ulteriore parità, ai più anziani di età.
4. Possono essere banditi mediante selezioni di cui ai precedenti commi, l'80% dei posti vacanti nella categoria B. Ai costi conseguenti alle operazioni di inquadramento si farà fronte mediante l'impiego delle ordinarie disponibilità previste per il completamento delle dotazioni organiche.
5. L'anzianità di servizio maturate nelle ex qualifiche funzionali di provenienza è equiparata a quella delle nuove categorie.

Art. 77
Progressione verticale transitoria per l'accesso alle categorie C e D

1. Per la sola fase di prima applicazione l'Amministrazione regionale e gli enti, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto ovvero dalla rideterminazione degli organici operata ai sensi dell'art. 15 della legge n. 31/1998, avviano le selezioni interne per l'accesso al livello economico iniziale delle categorie C e D, riservate ai dipendenti che, alla stessa data, siano in servizio da almeno 4 anni e siano in possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

a) siano inquadrati nella categoria immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre;
b) siano in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno alla categoria di appartenenza;
c) non siano stati inquadrati nella categoria di appartenenza per effetto dell'applicazione dell'art. 52 comma 2 della legge regionale 31/98, tenuto conto degli accorpamenti delle ex qualifiche nelle categorie.

2. Le selezioni per il passaggio alla categoria immediatamente superiore consisteranno in una prova concorsuale per titoli ed esami di contenuto teorico pratico che, tenuto conto delle diverse professionalità, sia finalizzata ad accertare il possesso delle attitudini e capacità necessarie per lo svolgimento delle attività richieste dalla posizione alla quale si concorre. Sono valutabili i seguenti titoli:

- anzianità di servizio;
- titolo di studio;
- livello economico all'interno della categoria di appartenenza;
- abilitazione all'esercizio della professione purché attinente all'area professionale per cui si concorre.

3. Possono essere banditi mediante selezioni di cui ai precedenti commi, l'80% dei posti vacanti nelle categorie C e D. Ai costi conseguenti alle operazioni di inquadramento si farà fronte mediante l'impiego delle ordinarie disponibilità previste per il completamento delle dotazioni organiche.
4. L'anzianità di servizio maturate nelle ex qualifiche funzionali di provenienza è equiparata a quella delle nuove categorie.

PARTE V
LA RETRIBUZIONE

CAPO I
PRINCIPI GENERALI

Art. 78
Principi

1. La retribuzione costituisce il corrispettivo per l'attività prestata dai dipendenti regionali in favore dell'Ente datore di lavoro. Con la sola eccezione del salario di anzianità in godimento, essa è commisurata alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato.
2. La retribuzione è disciplinata esclusivamente dal presente contratto e dalle fonti cui si fa esplicito rinvio. Qualsiasi corresponsione, in denaro o in natura, non esplicitamente prevista dal presente contratto, anche se disposta da leggi e/o regolamenti regionali, cessa con l'applicazione del presente contratto.
3. Gli eventuali trattamenti più favorevoli in godimento, anche corrisposti in forma di assegno *ad personam*, sono riassorbiti a valere sugli aumenti stabiliti dal presente e dai successivi contratti sino a concorrenza dell'importo da riassorbire.

Art. 79
La struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione è composta dalle seguenti parti:
a) retribuzione base;
b) maggiorazioni;
c) indennità;
d) retribuzione di rendimento e di posizione.

CAPO II
LA RETRIBUZIONE BASE

Art. 80
La retribuzione base[47]

1. La retribuzione base è composta dalle seguenti voci:
   a) retribuzione fissa;
   b) retribuzione individuale di anzianità;

Essa è corrisposta per 12 mensilità più due mensilità aggiuntive da corrispondersi entro il 19 giugno ed entro il 19 dicembre di ciascun anno.
2. L'indennità di contingenza attualmente in godimento è conglobata nella retribuzione tabellare, la quale viene convenzionalmente indicata con la dizione "retribuzione fissa". Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.
3. La retribuzione di anzianità attualmente in godimento si configura quale assegno ad personam non riassorbibile e comprende comunque qualunque altra voce retributiva collegata all'anzianità del dipendente".

Art. 81
Prospetto della busta paga[48]

"1. Il prospetto della busta paga è rilasciato mensilmente e contiene:
   a) indicazione separata della retribuzione fissa di cui all'art. 80;
   b) indicazione separata della retribuzione individuale di anzianità di cui all'articolo 80;
   c) indicazione separata di un eventuale assegno *ad personam* da riassorbire.

2. Nel prospetto è altresì indicato in maniera analitica l'elenco delle indennità mensili percepite con l'indicazione del periodo e dell'entità di riferimento.
3. Per i dipendenti beneficiari del trattamento di fine rapporto è altresì indicato l'ammontare complessivo, rivalutato alla data del prospetto.

[47] Articolo sostituito dall'articolo 13 del CCRL 2002/2005 del 6-12-2005.
[48] Articolo sostituito dall'articolo 14 del CCRL 2002/2005 del 6-12-2005.

Art. 82
Aumenti retributivi tabellari per l'anno 1999[49]

[49] L'articolo è da intendersi sostituito dall'art. 3 del C.C.R.L. 4 dicembre 2017 "Incrementi contrattuali"

1. Per effetto del presente contratto, relativo al trattamento economico, la retribuzione fissa dei dipendenti delle Amministrazioni regionali e del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale risulta incrementata degli importi mensili lordi, per quattordici mensilità, indicati nella seguente tabella A, alle scadenze ivi precisate.

Tabella A "Incrementi mensili della retribuzione fissa"

Dipendenti Amministrazioni			
Cat	1.1.2016	1.1.2017	1.1.2018
A1	7,28	21,91	39,65
A2	7,60	22,86	41,36
A3	8,05	24,23	43,84
B1	7,93	23,85	43,16
B2	8,27	24,89	45,59
B3	8,86	26,67	48,25
B4	9,29	27,96	50,59
B5	9,61	28,93	52,34
C1	9,39	28,26	51,14
C2	9,77	29,66	53,18
C3	10,48	31,53	57,05
C4	10,91	32,84	59,42
D1	10,55	31,76	57,26
D2	10,98	33,05	59,80
D3	12,37	37,22	67,34
D4	13,17	39,64	71,73
D5	13,69	41,19	74,53

Dipendenti del Corpo forestale			
Aree	1.1.2016	1.1.2017	1.1.2018
A1	8,71	26,22	47,44
A2.	8,91	26,82	48,52
A3	9,36	28,17	50,98
A4	9,71	29,23	52,88
B1	9,44	28,41	51,41
B2	9,84	29,62	53,59
B3	10,25	30,84	55,80
B4	10,68	32,13	58,14
C1	10,34	31,12	56,31
C2	10,98	33,05	59,80
C3	12,37	37,22	67,34
C4	13,17	39,64	71,73
C5	13,69	41,19	74,53

2. A seguito degli incrementi di cui al comma precedente, nonché al consolidamento del 90% dell'indennità di vacanza contrattuale ai sensi dell'art. 1, comma 35 della legge regionale n. 32 del 2016, la retribuzione fissa dei dipendenti delle amministrazioni regionali e del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale, è ridefinita, per ciascuna categoria e livello retributivo, secondo la tabella B, alle scadenze ivi indicate.

Tabella B "Nuova retribuzione fissa"

Dipendenti Amministrazioni regionali			
Cat.	1.1.2016	1.1.2017	1.1.2018
A1	1.482,94	1.497,57	1.515,30
A2	1.547,11	1.562,37	1.580,87
A3	1.639,79	1.655,97	1.675,58
B1	1.614,33	1.630,26	1.649,56
B2	1.684,60	1.701,22	1.721,37
B3	1.804,78	1.822,59	1.844,17
B4	1.892,37	1.911,05	1.933,68
B5	1.957,56	1.976,87	2.000,28
C1	1.912,74	1.931,62	1.954,49
C2	1.989,14	2.008,76	2.032,55
C3	2.133,76	2.154,82	2.180,34
C4	2.222,37	2.244,30	2.270,87
D1	2.149,04	2.170,24	2.195,94
D2	2.236,63	2.258,70	2.285,44
D3	2.518,76	2.543,61	2.573,73

Dipendenti del Corpo forestale			
Aree	1.1.2016	1.1.2017	1.1.2018
A1	1.774,23	1.791,73	1.812,95
A2.	1.814,97	1.832,88	1.854,58
A3	1.906,63	1.925,45	1.948,25
A4	1977,93	1941,90	1964,90
B1	1.922,82	1.941,79	1.964,79
B2	2.004,41	2.024,19	2.048,16
B3	2.086,91	2.107,50	2.132,46
B4	2.173,59	2.195,05	2.221,06
C1	2.106,83	2.127,61	2.152,80
C2	2.236,63	2.258,70	2.285,44
C3	2.518,76	2.543,61	2.573,73
C4	2.682,73	2.709,20	2.741,28
C5	2.787,64	2.815,15	2.848,48

Art. 83
Arretrati 1998

1. A tutto il personale che sia stato in servizio nel 1998, in proporzione al periodo di lavoro prestato, viene corrisposto un compenso per miglioramenti contrattuali nella seguente misura:

Tabella n° 5 “Ripartizione arretrati 1998”

Ex qualifiche	Arretrati
I, II, III	2.884.446
IV	3.010.446
V	3.259.446
VI	3.508.446
VII	3.757.446
VIII	4.089.446

Art. 84
Misure perequative in materia di mobilità verticale ex L.R. 24/1989

1. Le parti confermano l’esistenza di una serie di situazioni individuali nelle quali si ravvisa una sperequazione in ordine alla mobilità verticale e si impegnano ad effettuare congiuntamente una approfondita verifica al fine di individuare misure atte ad eliminare le suddette sperequazioni. Tale verifica dovrà essere effettuata entro 60 giorni. Saranno oggetto di esame prioritariamente le situazioni già considerate nelle precedenti fasi della trattativa sindacale. Le misure perequative che saranno individuate non potranno comportare un onere finanziario superiore a 500 milioni annui.

D4	2.682,73	2.709,20	2.741,28
D5	2.787,64	2.815,15	2.848,48

CAPO III
INDENNITA' E MAGGIORAZIONI

Art. 85
Le indennità

1. A decorrere dal 1° gennaio 2005, le indennità elencate dalla lettera a) alla lettera k) dell'art. 85 del CCRL del 15.05.01 sono incrementate di una percentuale fissa pari a 5% con riferimento al primo biennio 2002/2003 e di una percentuale fissa pari al 4,6% in relazione al secondo biennio 2004/2005. L'indennità chilometrica, di cui alla lettera l) dell'articolo citato, risulta automaticamente rideterminata con l'aumento del prezzo della benzina. L'indennità di gabinetto, di cui alla lettera m) dell'art. 85 citato, risulta incrementata come conseguenza dell'aumento della base di calcolo delle medesima. Nessun arretrato è dovuto per quanto maturato prima del 1° gennaio 2005.
2. Per la determinazione dei presupposti oggettivi e soggettivi di corresponsione delle indennità occorre far riferimento ai precedenti accordi contrattuali e alle disposizioni legislative che li disciplinano.
1. Le indennità rappresentano la voce retributiva legata alle particolari condizioni della prestazione lavorativa implicante un maggior peso, onere, disagio o rischio della prestazione stessa.
2. Le indennità sono riconosciute esclusivamente per l'effettivo svolgimento della prestazione ed in connessione con il presupposto che da luogo alla loro corresponsione.
3. Per la vigenza del presente contratto risultano confermate tutte le seguenti indennità:

a) Missione
b) Cassa
c) Reperibilità
d) Trasferimento
e) Rischio
f) (CED)[50]
g) Campagna
h) Guida
i) Volo e navigazione
j) Centralinista non vedente
k) (Video terminale)[51]
l) Chilometrica
m) (di gabinetto)[52]

---

50 Indennità soppressa dall'art. 4 CCRL 2008/2009 del 18 febbraio 2010
51 Lettera abrogata da art. 34 del CCRL 2006/2009 dell'8 ottobre 2008.
52 Modificato da CCRL 2008/2009 del 18 febbraio 2010 artt. 7 e 11

Art.7 CCRL 2008/2009
Indennità di gabinetto

L'indennità di gabinetto è rideterminata nei seguenti importi, da corrispondersi per 12 mensilità, per categoria e funzione:

Categorie Aree	Addetti di gabinetto Addetti di segreteria Addetti uffici ausiliari del Presidente e degli Assessori	Addetti al servizio di cerimoniale	Autista Assessore e Presidente Autisti ufficio di gabinetto della presidenza Autista capo di gabinetto della presidenza	Autista ufficio di gabinetto	Commessi
D/FC	1.120,00	1850,00	1350,00	950,00	700,00
C/BF	950,00	1550,00			
B/AF	800,00	1350,00			
A	700,00				

2. Al personale attualmente in servizio presso i gabinetti e gli uffici ausiliari del presidente e degli assessori è mantenuta l'indennità di gabinetto nell'importo attualmente percepito senza alcuna maggiorazione derivante dall'aumento della base di calcolo per effetto degli incrementi tabellari di cui al presente contratto.

Art.11 CCRL 2008/2009
Arretrati contrattuali

Al personale regionale in servizio presso gli uffici di gabinetto nel corso dell'anno 2006 è attribuita, in proporzione alla permanenza nel medesimo ufficio, a titolo di arretrati contrattuali sull'indennità di gabinetto non percepiti la seguente somma a seconda della categoria di appartenenza:

Dipendenti amministrazione ed Enti		Dipendenti Corpo forestale	
A	762,12	A	871,35
B	835,04	B	1.016,57
C	980,26	C	1.067,40
D	1.067,40		

4. Per il periodo di vigenza del presente contratto risultano confermate le indennità di cui al comma precedente così come disciplinate dai precedenti accordi contrattuali e dalle disposizioni legislative alle quali occorre far riferimento per la determinazione dei presupposti oggettivi e soggettivi di corresponsione delle indennità nonché per la individuazione della base di calcolo delle stesse.

Art. 85 bis
Le indennità[53][54][55]

1. A decorrere dal 1° gennaio 2008 le indennità elencate dalla lettera a) alla lettera J) dell'art. 85 del CCRL del 15.05.01 sono incrementate di una percentuale fissa pari a 4,20% L'indennità chilometrica, di cui alla lettera l) dell'articolo citato, risulta automaticamente rideterminata con

---

[53] Articolo inserito dall'art. 19 del CCRL 2006/2009 dell'8 ottobre 2008

54 Art. 5 del CCRL 4.12.2007 Incrementi delle indennità
1.A decorrere dal 1° gennaio 2018 le indennità elencate dalla lettera a) alla lettera J) dell'art. 85 bis del CCRL del 15.05.01 nonché le indennità di cui agli artt. 22, 23 e 24 del CCRL dell'8 ottobre 2008 sono incrementate di una percentuale fissa pari a 2,7%.
2. Per la determinazione dei presupposti oggettivi e soggettivi di corresponsione delle indennità occorre far riferimento ai precedenti accordi contrattuali e alle disposizioni legislative che li disciplinano

[55] In materia di indennità di amministrazione sono intervenuti i seguenti Accordi :

Art.25
Indennità di Amministrazione
(CCRL 2006/2009 dell'8 ottobre 2008)
1. È istituita l'indennità di Amministrazione nella misura fissa mensile di € 47,00, per dodici mensilità.
2. L'indennità di amministrazione sostituisce l'indennità di videoterminale, che conseguentemente è abolita, ed è corrisposta al personale delle Amministrazioni regionali di cui all'art. 1, con esclusione del CFVA.
3. La presente disposizione decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

Art.8
Indennità di Amministrazione
(CCRL 2008/2009 del 18 febbraio 2010)
1. L'indennità di Amministrazione è rideterminata in € 50,00, dall'1.1.2008 e in €.53,80 a decorrere dall'1.1.2009.
2. L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, ha carattere fisso e continuativo ed è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto in aggiunta alle voci retributive tabellari, fin dalla data della sua istituzione.

Art. 8
(CCRL 2016- 2018 4 dicembre 2017)
Indennità di amministrazione
1. L'indennità di amministrazione è rideterminata, in € 55,93 a decorrere dal 1.1.2016, in € 57,16 a decorrere dal 1.1.2017 e in € 60,39 a decorrere da 1.1.2018.
2. A decorrere dal 1.1.2016, la misura dell'indennità di amministrazione di cui al precedente comma è ulteriormente incrementata di una somma pari a € 3,61, con riferimento a ciascuna area e per dodici mensilità, per effetto dell'assorbimento del 10% dell'indennità di vacanza contrattuale.
4. A decorrere dal 1.1.2017 la misura dell'indennità di amministrazione è ulteriormente incrementata di € 46,00, a valere sulla disponibilità finanziaria del fondo di rendimento.
5. A seguito degli incrementi di cui ai commi precedenti l'indennità di amministrazione è rideterminata secondo la tabella F, alle scadenze ivi indicate:

Tabella F "Indennità di Amministrazione"

Indennità di amministrazione			
Categorie	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018
Tutte	59,54	106,77	110,00

L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, ha carattere fisso e continuativo ed è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto in aggiunta alle voci retributive tabellari, fin dalla sua istituzione.

l'aumento del prezzo della benzina. L'indennità di gabinetto, di cui alla lettera m) dell'art. 85 citato, risulta incrementata come conseguenza dell'aumento della base di calcolo delle medesime. Nessun arretrato è dovuto per quanto maturato prima del 1° gennaio 2008.
2. Per la determinazione dei presupposti oggettivi e soggettivi di corresponsione delle indennità occorre far riferimento ai precedenti accordi contrattuali e alle disposizioni legislative che li disciplinano.

Art. 86
Servizio mensa[56]

1. L'Amministrazione e gli Enti assicurano il servizio mensa previsto dalla preesistente normativa, esclusivamente per il personale impiegato in attività lavorative che comportino la presenza anche in orario pomeridiano o in orario turnato, tramite consegna, unitamente alla busta paga, di buoni da utilizzare per il consumo di pasti o l'acquisto di generi alimentari presso esercizi commerciali convenzionati. Il valore del buono resta confermato in lire 16.000[57].

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

2bis. L'amministrazione regionale e gli enti provvedono al ricalcolo, con riferimento al numero dei buoni totali non distribuiti a fine anno, del numero dei buoni individuali da assegnare, fino ad un massimo di 130 buoni a persona, senza che ciò comporti ulteriori spese. Tale procedura si definisce con le modalità stabilite dalla CCI[58].
3. Al personale degli Enti regionali per il diritto allo studio universitario e negli Enti ove siano operative mense aziendali, viene assicurata la parità di trattamento con le medesime modalità di utilizzo dei buoni pasto. Per il personale addetto alla preparazione ed alla distribuzione dei pasti, in considerazione del disagio comportato dalla necessità di consumare i pasti sul luogo di lavoro, il servizio è assicurato per tutti i giorni lavorativi.
4. In presenza di particolari articolazioni dell'orario di lavoro, la definizione dell'istituto è demandata alla contrattazione integrativa.

Art. 87
Le maggiorazioni retributive[59][60]

1. Le maggiorazioni retributive sono costituite dalle seguenti voci:
a) lavoro straordinario;
b) lavoro straordinario festivo o notturno;
c) lavoro straordinario notturno-festivo;
d) turno.

---

56 Articolo modificato dall'art. 26 del CCRL 8.10.2008 che ha modificato il comma 2.

57 A decorrere dall'entrata in vigore del CCRL 2002-2005 del 6 12 2005 il valore del buono mensa di cui all'art. 86 del CCRL del 15.05.01 è rideterminato in euro 8,54 in riferimento al biennio 2002-2003 e in euro 9,30 in riferimento al biennio 2004-2005.

58 Comma inserito dall'art. 13 del CCRL 2013/2015 del 13 febbraio 2017

59 *Articolo sostituito dall'art.20 del CCRL 8.10.2008.*

60 **In materia di maggiorazioni retributive**:
CCRL 2008/2009 del 18 febbraio 2010 Art. 5 - Le maggiorazioni retributive
1. A decorrere dal 1° gennaio 2008 le maggiorazioni retributive, di cui all'art. 87 del CCRL del 15 maggio 2001, verranno calcolate sui nuovi importi di cui al precedente art. 3 (incrementi contrattuali), e nessun arretrato è dovuto per quanto maturato prima dell'entrata in vigore dello stesso.
2. Per il periodo di vigenza del presente contratto, risultano confermate, per quanto attiene al calcolo delle medesime, le disposizioni contenute nei precedenti accordi contrattuali e nelle disposizioni legislative.
3. Per quanto attiene alla maggiorazione relativa alla prestazione di lavoro straordinario, la maggiore spesa derivante dall'aumento del compenso orario verrà compensata con una corrispondente diminuzione del monte ore complessivo di cui all'art. 37 del CCRL 15.1.2001.

CCRL 2016- 2018 del 4 dicembre 2017 Art.6 - Le maggiorazioni retributive
1. A decorrere dal 10 gennaio 2018 le maggiorazioni retributive, di cui all'art. 87 del CCRL del 15.05.01, verranno calcolate sui nuovi importi di cui al precedente art. 3.
2. Per il periodo di vigenza del presente contratto, risultano confermate, per quanto attiene al calcolo delle medesime, le disposizioni contenute nei precedenti accordi contrattuali e nelle disposizioni legislative.
3. Per quanto attiene alla maggiorazione relativa alla prestazione di lavoro straordinario, la maggiore spesa derivante dall'aumento del compenso orario verrà compensata con una corrispondente diminuzione del monte ore complessivo di cui all'art. 37 del CCRL del 15.05.01.

2. Per il periodo di vigenza del presente contratto, risultano confermate, per quanto attiene al calcolo delle medesime, le disposizioni contenute nei precedenti accordi contrattuali e nelle disposizioni legislative.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2007 le maggiorazioni retributive, relative a turno, straordinario e indennità di gabinetto verranno calcolate sui nuovi importi di cui al precedente art. 82 tabella B, e nessun arretrato è dovuto per quanto maturato prima del 1° gennaio 2008.
4. Per quanto attiene alla maggiorazione relativa alla prestazione di lavoro straordinario, la maggiore spesa derivante dall'aumento del compenso orario, verrà compensata con una corrispondente diminuzione del monte ore complessivo di cui all'art. 37 del CCRL del 15.05.01.

CAPO IV
CORPO FORESTALE E DI VIGILANZA AMBIENTALE

Art. 88

Disposizioni per il Corpo forestale e di Vigilanza ambientale

1. Ai sensi dell'articolo 58 della legge regionale 13 novembre 1998, n.31, per il personale del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale è prevista una distinta disciplina nell'ambito del presente contratto.
2. Il trattamento normativo ed economico dei dipendenti appartenenti al Corpo Forestale è disciplinato dal presente capo.
3. Nelle materie non esplicitamente disciplinate dal presente capo si applicano le disposizioni generali del contratto e la legge regionale n. 26/1985.

Art. 89

Classificazione del CFVA

1. Il personale del CFVA è inquadrato nelle seguenti aree riservate agli appartenenti al Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale:
Area A – Agenti;
Area B – Sottufficiali;
Area C – Ufficiali.
2. Le aree A e B sono articolate in 3 livelli retributivi, l'area C è articolata in 4 livelli retributivi corrispondenti al grado, secondo la seguente tabella:

Tabella n° 7 "classificazione del personale del CFVA"

Area	Grado	Area
Agenti	Agente	A
	Assistente	A
	Ass. capo	A
Sottufficiali.	Ispettore	B
	Isp. Capo	B
	Isp. Sup.	B
Ufficiali	Ufficiale	C
	Uff. istruttore	C
	Uff. capo	C
	Uff. sup.	C

Dichiarazione a verbale:
Le parti firmatarie concordemente dichiarano che il sistema di classificazione previsto dal presente articolo riflette l'attuale assetto normativo che regola il CFVA.
Le parti considerano perciò tale classificazione transitoria e rilevano che dovrà trovare l'assetto definitivo nella prossima tornata contrattuale, in un contesto normativo più adeguato ai compiti istituzionali del Corpo stesso ed a quello esistente presso gli altri Corpi consimili delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento al titolo di studio per l'accesso al Corpo.

Art. 90

Progressione verticale nella fase transitoria per l'accesso alle aree B e C

1. Per la sola fase di prima applicazione l'Amministrazione regionale e gli enti, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto ovvero dalla rideterminazione degli organici operata ai sensi dell'art. 15 della legge n. 31/1998, avviano le selezioni interne per l'accesso al livello economico iniziale delle aree B e C, riservate ai dipendenti che, alla stessa data, siano in servizio da almeno 4 anni e siano in possesso dei seguenti ulteriori requisiti:
   a) siano inquadrati nella area immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre;
   b) siano in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno all'area per la quale concorrono;
   c) non siano stati inquadrati nell'area di appartenenza per effetto dell'applicazione dell'art. 52 comma 2 della legge regionale 31/98, tenuto conto degli accorpamenti delle ex qualifiche nelle aree.
2. Le selezioni per il passaggio all'area immediatamente superiore consisteranno in una prova concorsuale per titoli ed esami di contenuto teorico pratico che, tenuto conto delle diverse professionalità, sia finalizzata ad accertare il possesso delle attitudini e capacità necessarie per lo svolgimento delle attività richieste dalla posizione alla quale si concorre. Sono valutabili i seguenti titoli:
   - anzianità di servizio;
   - titolo di studio;
   - livello economico all'interno della categoria di appartenenza;
   - abilitazione all'esercizio della professione purché attinente all'area professionale per cui si concorre.

3. Possono essere banditi mediante selezioni di cui ai precedenti commi l'80% dei posti complessivamente vacanti nelle aree B e C. Ai costi conseguenti alle operazioni di inquadramento si farà fronte mediante l'impiego delle ordinarie disponibilità previste per il completamento delle dotazioni organiche.
4. L'anzianità di servizio maturate nelle ex qualifiche funzionali di provenienza è equiparata a quella delle nuove aree.

Art. 91
Progressione economica all'interno dell'area

1. Il livello economico corrisponde alla posizione gerarchica di appartenenza secondo la corrispondenza di cui alla Tabella n° 7.
2. Il passaggio, nell'ambito della stessa area, ad un livello economico superiore a quello di appartenenza, avviene esclusivamente in relazione all'acquisizione del grado superiore, mediante selezione, secondo i criteri stabiliti dall'art. 69 del presente contratto, nell'ambito dei contingenti stabiliti per gli organici di ciascuna di esse.

Art. 92
Mansioni

1. I compiti assegnati agli appartenenti al CFVA comprendono tutte le mansioni attualmente stabilite per gli ex profili professionali di provenienza fino alla definitiva regolamentazione delle declaratorie e dei profili professionali ai sensi delle norme transitorie del presente contratto.
2. I dipendenti del CFVA non possono essere distaccati o comandati a prestare servizio presso articolazioni organizzative estranee al CFVA, per i quali non ne sia prevista la dotazione organica neppure temporanea, fatte salve le disposizioni di legge.

Art. 93
Mobilità nel ruolo unico regionale

1. Le aree A, B e C del CFVA, in quanto specifiche, non corrispondono alle categorie professionali del restante personale del comparto.
2. La mobilità orizzontale tra le aree del CFVA e le categorie del comparto è esclusa, salvo i casi di mobilità di cui agli art. 54 e 55.
3. Sono fatti salvi i casi di sopravvenuta inidoneità fisica dei dipendenti del CFVA alle mansioni proprie del Corpo di appartenenza, debitamente accertate dalla competente struttura pubblica. In tal caso può essere disposta la mobilità verso gli altri profili del Ruolo unico regionale rispetto ai quali permanga una residua idoneità lavorativa, secondo quanto previsto dal comma 2 del precedente articolo 48, ove non sia possibile una utile collocazione nell'ambito del CFVA.
4. Oltre ai casi di cui al comma precedente la mobilità è consentita qualora vi sia una perdita incolpevole della qualità di pubblica sicurezza non derivante da fatti disciplinarmente rilevanti.

Art. 94
Valutazione del servizio

1. Gli appartenenti al CFVA che, in possesso del titolo di studio richiesto, partecipano a concorsi per l'accesso dall'esterno a profili professionali del ruolo unico regionale diversi da quelli del CFVA beneficiano degli stessi riconoscimenti per il servizio prestato.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano limitatamente alla quota di riserva di cui agli art. 56 e 32 della L.R. n. 31/1998.

Art. 95[61]
Retribuzione

1. A decorrere dal 1.1.1999 agli appartenenti al CFVA sono corrisposte le retribuzioni di cui alla tabella n. 8.
Tabella n° 8 "Retribuzioni CFVA dal 1.01.1999"

Liv.	Grado	Contingenza	Tabellare 1.1.1999
A1	Agente	1.017.797	1.378.000
A2	Assistente	1.017.797	1.443.000
A3	Assistente Capo	1.017.797	1.596.000
B1	Ispettore	1.035.874	1.596.000
B2	Ispettore Capo	1.035.874	1.633.000
B3	Ispettore Superiore	1.035.874	1.868.000
C1	Ufficiale	1.058.804	1.990.000
C2	Ufficiale Istrut.	1.058.804	2.203.000
C3	Uff. capo	1.058.844	2.654.000
C4	Uff. Superiore	1.058.844	2.900.000

2. La contingenza mensile per i dipendenti dell'ex qualifica funzionale VIII, con il grado di funzionario Ispettore è ridotta di lire 25.134. Per i medesimi è disposto un incremento, di uguale misura, della retribuzione di anzianità.
3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto per effetto della soppressione delle indennità prevista nel successivo articolo 96 la tabella retributiva sarà la seguente:

Tabella n° 9

Liv.	Grado	Contingenza	Tabellare 2000
A1	Agente	1.017.797	1.500.000
A2	Assistente	1.017.797	1.565.000

[61] l'art. 3 del CCRL 4.12.2017 ha introdotto incrementi contrattuali riportati nell'art. 82

A3	Assistente Capo	1.017.797	1.718.000
B1	Ispettore	1.035.874	1.718.000
B2	Ispettore Capo	1.035.874	1.755.000
B3	Ispettore Superiore	1.035.874	1.990.000
C1	Ufficiale	1.058.844	1.990.000
C2	Ufficiale Istruttore	1.058.844	2.203.000
C3	Uff. capo	1.058.844	2.654.000
C4	Uff. sup.	1.058.844	2.900.000

Art. 96

Soppressione indennità del CFVA

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto sono soppresse le seguenti indennità:
   a) campagna;
   b) rischio;
   c) guida;
   d) videoterminale.
2. A partire dalla stessa data la retribuzione tabellare delle aree professionali A e B è aumentata di lire 122.000 mensili e corrisponderà agli importi di cui alla tabella n. 9.
3. A partire dalla stessa data la retribuzione di anzianità relativa all'area C è incrementata di lire 80.000 per 14 mensilità.
4. Gli incrementi retributivi di cui sopra riflettono il valore medio delle indennità soppresse di cui al comma 1.

Art. 97

Assegno di funzione del CFVA[62][63]

1. Le misure dell'assegno di funzione, sostitutivo dell'indennità d'istituto per il CFVA, sono determinate nei seguenti importi mensili lordi, in relazione ai sottoelencati ruoli del personale medesimo per 12 mensilità da corrispondere secondo le modalità previste della disciplina dell'ex indennità di istituto, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto.

TABELLA E – Adeguamento importi "Assegno di funzione" art. 97 CCRL- ANNO 2020

Livello /Grado		Indennità 2020
C6	COMM. SUPERIORE	€ 840,07
C5	COMM. SUPERIORE	€ 840,07
C4	COMM. SUPERIORE	€ 840,07
C3	COMM. CAPO	€ 840,07
C2	COMMISSARIO	€ 831,62
C1	VICE COMMISSARIO	€ 799,42
B5	ISPETTORE SUPERIORE	€ 821,79
B4	ISPETTORE SUPERIORE	€ 812,36
B3	ISPETTORE SUPERIORE	€ 812,36
B2	ISPETTORE CAPO	€ 778,07
B1	ISPETTORE	€ 754,31
A5	ASSISTENTE CAPO	€ 642,43
A4	ASSISTENTE CAPO	€ 642,43
A3	ASSISTENTE CAPO	€ 642,43
A2	ASSISTENTE	€ 588,82
A1	AGENTE	€ 517,54

TABELLA G - Adeguamento Importi "Assegno di funzione" art. 97 CCRL - ANNO 2021

Livello /Grado		Indennità 2021
C6	COMM. SUPERIORE	€ 850,60
C5	COMM. SUPERIORE	€ 850,60
C4	COMM. SUPERIORE	€ 850,60
C3	COMM. CAPO	€ 850,60
C2	COMMISSARIO	€ 841,98
C1	VICE COMMISSARIO	€ 809,17
B5	ISPETTORE SUPERIORE	€ 832,35
B4	ISPETTORE SUPERIORE	€ 822,75
B3	ISPETTORE SUPERIORE	€ 822,75
B2	ISPETTORE CAPO	€ 787,81
B1	ISPETTORE	€ 763,59
A5	ASSISTENTE CAPO	€ 650,12
A4	ASSISTENTE CAPO	€ 650,12

[62] Articolo modificato dall'art. 6 CCRL 2008/2009 del 18 febbraio 2010, dall'art. 7 del CCRL 4.12.2017 e dall'Accordo per il recepimento delle leggi regionali n.30/2020 e n. 32/2020 e l'attuazione della Delibera della Giunta regionale n. 7/36 del 26 febbraio 2021. Adeguamento assegno di funzione art. 97 CCRL dipendenti Amministrazione Regionale del 26 luglio 2021.

[63] Norma oggetto di interpretazione autentica
"L'art. 97 del CCRL 15 maggio 2001 è interpretato nel senso che l'assegno di funzione del CFVA individua un'indennità da corrispondere esclusivamente ai dipendenti del CFVA appartenenti agli elencati ruoli del personale medesimo di cui alla tabella E, prescindendo dal possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza (D.P.R. n. 297/1972)."

A3	ASSISTENTE CAPO	€ 650,12
A2	ASSISTENTE	€ 595,49
A1	AGENTE	€ 522,86

Art. 98
Norme di primo inquadramento del CFVA[64]

1. I dipendenti in servizio alla data del 31.12.2000 attualmente inquadrati nell'ex qualifica funzionale IV e nella ex qualifica funzionale V, con il grado di Guardia Scelta, sono inquadrati nell'area A rispettivamente al secondo livello retributivo con il grado di Assistente per il personale inquadrato nella ex IV qualifica funzionale e al terzo livello retributivo con il grado di Assistente capo per quello inquadrato nella ex V qualifica funzionale.
2. I dipendenti attualmente inquadrati nell'ex qualifica funzionale V, con il grado di Brigadiere, sono inquadrati nell'area B al secondo livello retributivo con il grado di Ispettore capo. I dipendenti attualmente inquadrati nell'ex qualifica funzionale V con il grado di Maresciallo Ordinario, Maresciallo Capo, Maresciallo Maggiore, sono inquadrati nell'area B al secondo livello retributivo con il grado di Ispettore capo. I dipendenti attualmente inquadrati nell'ex qualifica funzionale VI con il grado di Maresciallo Capo, Maresciallo Maggiore e Maresciallo Scelto, sono inquadrati nell'area B al terzo livello retributivo con il grado di Ispettore superiore.
3. I dipendenti attualmente inquadrati nell'ex qualifica funzionale VII con il grado di Istruttore Direttivo Ispettore, sono inquadrati nell'area C al secondo livello retributivo con il grado di Ufficiale Istruttore. I dipendenti attualmente inquadrati nell'ex qualifica funzionale VIII, con il grado di Funzionario Ispettore, sono inquadrati nell'area C al terzo livello retributivo con il grado di Ufficiale Capo.
4. I suddetti inquadramenti hanno decorrenza 1.1.1999.

CAPO V
LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO E DI POSIZIONE

[64] In materia di indennità del CFVA sono intervenuti i seguenti Accordi:

CCRL 2006/2009 dell'8 ottobre 2008

Art.22
Indennità di coordinamento comandanti di stazione forestale
1. A decorrere dal 1° gennaio 2008 ai comandanti di stazione forestale compete una indennità mensile nella misura di € 350,00 comprensiva dello straordinario, per 12 mensilità.
2. Al predetto personale, conseguentemente, non può essere attribuito alcun compenso a titolo di incarico incentivante.
3. Gli oneri derivanti dalla presente disposizione gravano sul fondo di posizione di cui all'art. 102 bis in dotazione al Corpo forestale.

Art.23
Indennità di navigazione
1. L'indennità di navigazione di cui al D.P.G.R 193 del 15 dicembre 1986 del personale assegnato alle stazioni marittime e che presta servizio permanente a bordo dei mezzi nautici, è trasformata in indennità mensile dell'importo di € 100,00, per dodici mensilità.
2. La presente disposizione decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

Art.24
Indennità del personale in servizio sull'isola dell'Asinara
1. Al fine di compensare il disagio della prestazione lavorativa del personale del Corpo forestale che presta servizio sull'isola dell'Asinara, è corrisposta ai medesimi una indennità pari a 100,00 euro mensili lordi, per dodici mensilità.
2. La presente disposizione decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.
3. Qualora detto personale svolga più turni di lavoro avvicendati, il periodo di riposo fra un turno e l'altro può essere inferiore alle undici ore - ma non inferiore alle sei - da concordarsi in sede di contrattazione integrativa.

CCRL 2008/2009 del 18 febbraio 2010

Art. 9
Indennità del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale
L'indennità di navigazione, l'indennità di volo e l'indennità per il personale in servizio sull'isola dell'Asinara sono incrementate del 3,2% a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art.12
Effetti dei nuovi stipendi
1. I benefici economici di cui al presente contratto sono corrisposti integralmente, a tutti gli effetti, al personale comunque cessato dal servizio nel periodo di vigenza contrattuale.

Art. 99

La retribuzione di rendimento[65]

1. La retribuzione di rendimento è determinata e graduata a seconda della categoria o area, in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei criteri generali indicati dal presente contratto.
2. L'erogazione della retribuzione di rendimento è riconosciuta a tutti i dipendenti del comparto. Essa è subordinata alla valutazione delle prestazioni professionali, di tutti i dipendenti del comparto, di cui agli artt. 72 e seguenti.

Art. 100

Disposizioni per l'affidamento di incarichi

1. Con riferimento agli incarichi attribuiti relativamente alle articolazioni organizzative costituite ai sensi del Titolo II della L.R. n.31/1998, sono indicate:

a) la durata, che non può eccedere i 24 mesi ed è rinnovabile;
b) i compiti assegnati, gli obiettivi da conseguire e le funzioni che possono riguardare:

i) attività di coordinamento caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
ii) attività con contenuti di alta professionalità o richiedenti particolari specializzazioni;
iii) altre attività di studio e ricerca.

2. Al personale delle categorie B e C e a quello delle aree A e B del CFVA possono essere conferiti incarichi, non comportanti la titolarità di posizioni organizzative.

Art. 101

Retribuzione di posizione[66][67]

1. Per gli incarichi comportanti la titolarità di posizioni organizzative ai più elevati livelli di cui all'art. 100 dalla lettera i) alla lettera iii), la retribuzione di posizione mensile massima a carico del Fondo per la retribuzione di posizione è determinata nella misura di euro 740,00 in relazione alla dotazione finanziaria del biennio 2002-2003 e in euro 774,00 a valere sulla dotazione finanziaria per il biennio 2004-2005, mensili comprensive dello straordinario. Per gli incarichi non comportanti l'attribuzione di posizioni organizzative, affidati al personale delle categorie B e C e a quello delle aree A e B del CFVA, la retribuzione incentivante mensile massima è stabilita in euro 328,00, relativamente al biennio 2002-2003 e in euro 345,00 a valere sulla dotazione finanziaria del biennio 2004-2005 comprensive dello straordinario.
2. La data di decorrenza di tali importi coincide con l'entrata in vigore del presente contratto e nessun arretrato è dovuto in relazione al periodo pregresso.
3. Gli incarichi possono essere revocati dall'Amministrazione in qualsiasi momento, con perdita della relativa retribuzione.

Art. 102

Fondo per la retribuzione di rendimento[68][69]

1. Nel fondo per la retribuzione di rendimento confluiscono:
   a) le risorse finanziarie già esistenti e costituenti. la c.d. quota storica;
   b) la somma pari a € 280.000,00 per l'anno 2017;
   c) le economie sugli stanziamenti per la retribuzione del lavoro straordinario dell'anno precedente;
   d) le economie realizzate per gli anni 2016, 2017 e 2018 per la mancata utilizzazione delle somme destinate dal presente accordo alle indennità varie e alle maggiorazioni;
   e) le economie sulle somme destinate a rinnovi contrattuali non utilizzate;
   f) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
   g) la quota parte, ove prevista, di attività incentivanti o premianti, disciplinate per legge per regolamenti e compatibili con esse;
   h) le quote non a regime delle retribuzioni individuali di anzianità dei dipendenti cessati nell'anno precedente;
   i) eventuali somme non spese del fondo per le progressioni professionali.
2. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

Art. 102 bis

Fondo per la retribuzione di posizione[70]

1. Nel fondo per la retribuzione di posizione confluiscono le risorse finanziarie già esistenti e costituenti la c.d. quota storica al 1.1.2006;
2. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.1

---

[65] Articolo integralmente sostituito dall'art. 29 del CCRL 2006/2009 dell'8 ottobre 2008.
[66] Articolo integralmente sostituito dall'art. 23 CCRL 06.12.2005.
[67] Articolo oggetto di interpretazione autentica "La previsione dell'art.37, comma 8 e dell'art.101 del CCRL del 15.5.2001, deve essere interpretata nel senso espresso nella premessa del presente CCRL, alla seconda alinea, ovvero nel senso della onnicomprensività della retribuzione di posizione organizzativa (compresa quella relativa agli incarichi di alta professionalità e di studio e ricerca) con riferimento al lavoro straordinario, di qualunque natura esso sia
[68] Articolo integralmente sostituito dall'art.9 CCRL 04.12.2017.
[69] Art.10 - CCRL 2008/2009 del 18 febbraio 2010 -Fondo per la retribuzione di rendimento
1. Il fondo per la retribuzione di rendimento di cui all'art. 102, lett. b) del CCRL 15.1.2001 e successive modificazioni è incrementato di €. 800.000,00 a regime dall'anno 2009 destinati a riparametrare le quote storiche dei fondi assegnati alle sedi di contrattazione integrativa.
[70] Articolo inserito dall'art. 25 CCRL 04.12.2005, poi modificato dall'art. 31 CCRL 08.10.2008 e dall' Accordo del 31 marzo 2021.

3. E' costituito il fondo integrativo per la retribuzione di posizione per i dipendenti della Direzione generale della Protezione Civile.

3 -bis. Al fondo di cui al comma 3 confluiscono le risorse per l'esercizio delle funzioni in materia di protezione civile ex art. 108 del D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 112, e art. 11 del D. Lgs. 2 gennaio 2018, n. 1, assegnate alla Regione Sardegna dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 4 luglio 2003 e quantificate in euro 92.342,49 annue, comprensive di oneri riflessi e dell'Irap, mediante l'istituzione di un apposito capitolo di spesa. Per gli esercizi successivi, verranno altresì destinate al Fondo in questione le corrispondenti risorse che saranno trasferite alla Regione dallo Stato per la medesima finalità.

3 - ter. Per i criteri di riparto e utilizzo delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione si fa rinvio a quanto stabilito dalla Deliberazione G. R. n. 34/33 del 20 luglio 2009 avente ad oggetto "Criteri per il riparto e l'utilizzo delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione. Art. 102 bis del C.C.R.L., introdotto dall'art. 25 del C.C.R.L. del 6.12.2005".

3-quater. Le risorse di cui al comma 3 -bis, non spese nel corso dell'esercizio, rimangono disponibili nell'esercizio successivo con destinazione vincolata.

Art. 102 ter

Fondo per le progressioni professionali[71]

1. Nel fondo per le progressioni professionali confluiscono:
   a) le somme a regime relative alla retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nell'anno precedente;
   b) le economie corrispondenti alla differenza tra il livello retributivo posseduto al momento della cessazione e quello iniziale della categoria o area di appartenenza dei dipendenti cessati dal servizio, a qualunque titolo, nell'anno precedente;
   c) la somma pari a 20.000,00 euro a regime per l'anno 2018.
2. Sono altresì destinate al fondo dell'Amministrazione regionale le risorse individuate dalla legge regionale n. 28 dell'11 novembre 2016, confermate dall'art. 1, comma 2 della legge regionale n. 8 del 2017. Gli enti le agenzie gli istituti e le aziende del comparto di contrattazione operano in analogia.
2 bis. E' altresì destinata al fondo la somma pari a 1.750.000,00 euro a regime per l'anno 2018, con l'obiettivo di omogeneizzare le consistente dei fondi di progressione di ciascuna sede di contrattazione integrativa, ad eccezione dell'Aspal, e garantire in misura percentuale tendenzialmente omogenea i transiti in ciascuna sede di contrattazione integrativa.
2 ter. Gli enti Area ed Enas provvedono a stanziare le risorse nei propri bilanci per le progressioni professionali nel rispetto dei principi di omogeneizzazione dei transiti enunciati al comma precedente, partecipando, in caso di incapienza, alla ripartizione delle risorse di cui al comma precedente.
3. Le somme a regime del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

Art. 103

Gestione del Fondo unico[72]

Art. 104

Ripartizione dei Fondi per la retribuzione di rendimento[73]

1. Il fondo per la retribuzione di rendimento di cui al precedente articolo 102 è distribuito tra le diverse aree di contrattazione e, nell'ambito dell'Amministrazione regionale tra le diverse direzioni generali e partizioni amministrative, in proporzione con il personale in servizio, rispettando i seguenti coefficienti:

Tabella n° 11 "Coefficienti di ripartizione Amministrazione"

---

[71] Articolo inserito dall'art. 28 CCRL 06.12.2005, poi integralmente sostituito dall'art. 32 CCRL 08.10.2008 e dall'art. 10 CCRL 04.12.2017 – modificato dall'art.1 CCRL 12.12.2018 che ha previsto l'inserimento dei commi 2 bis e 2 ter.

[72] Il testo dell'art. 103 è stato abrogato dall'art. 34 del CCRL 2006/2009 dell'8 ottobre 2008. L'articolo era così formulato: *"Il Direttore Generale di ciascuna area di contrattazione integrativa, entro il 30 ottobre di ogni anno, predispone un Piano di utilizzo del Fondo che tenga conto degli eventuali incarichi da conferire e della loro durata, della realizzazione di progetti individuali o collettivi e dei criteri per la valutazione del risultato, della valutazione del rendimento individuale e collettivo dei dipendenti assegnati e dei criteri per la loro valutazione, e di ogni altro elemento che contribuisca a determinare l'assegnazione di quote del Fondo a singoli dipendenti o a gruppi di essi. 2. Nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 10, il Piano dovrà indicare l'entità degli incentivi assegnati in relazione alle differenti caratteristiche qualitative e quantitative degli incarichi che si intende assegnare, agli obiettivi da conseguire, agli elementi che contribuiscono a determinare la valutazione dei dipendenti. 3. Il Piano è comunicato alle R.S.U ed alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva che possono formulare proposte in merito. 4. Il Piano è portato a conoscenza, mediante affissione, di tutti i dipendenti del comparto interessato. 5. Il Dirigente generale di ciascuna area di contrattazione integrativa redige, entro il 30 ottobre, contestualmente alla presentazione del Piano, una relazione provvisoria contenente l'entità delle risorse utilizzate nell'anno in corso, la loro ripartizione, e le motivazioni atte a rendere trasparente la corrispondenza tra i criteri predeterminati e la ripartizione del Fondo. 6. La relazione di cui al comma precedente è portata a conoscenza delle R.S.U e delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative, unitamente al Piano di utilizzo del Fondo. 7. La relazione finale deve essere redatta entro il 28 febbraio di ogni anno*."

[73] Articolo così modificato dall'art. 26 CCRL 06.12.2005.

Categoria	Coefficiente
Categoria A	1
Categoria B	1,15
Categoria C	1,35
Categoria D	1,47

Tabella n° 12 “Coefficienti di ripartizione per il CFVA”

Area	Coefficiente
Area A	1,20
Area B	1,40
Area C	1,47

Art. 105

Disposizioni particolari per i dipendenti del Centro regionale di Programmazione

1. Il particolare assegno di cui alla legge regionale n. 7/1962 previsto per gli addetti al centro regionale di programmazione è abrogato. Gli assegni in godimento vengono mantenuti come trattamenti *ad personam* e saranno riassorbiti dai miglioramenti derivanti dall’applicazione del presente contratto collettivo e dei successivi. I suddetti trattamenti *ad personam* sono altresì assorbiti, fino a concorrenza, dalla eventuale retribuzione di posizione spettante agli interessati.

Art. 105 bis

Misure di Welfare[74]

1. Le Amministrazioni possono utilizzare una quota parte del fondo del rendimento, fino ad un massimo del 5%, in via sperimentale per attivare strumenti di welfare aziendale compatibilmente con la disciplina nazionale.

Art. 105 ter

Commissione paritetica per il sistema di classificazione[75]

1. Le parti si impegnano a costituire una Commissione paritetica per l’approfondimento del sistema di classificazione professionale dei dipendenti del comparto dell’Amministrazione Regionale e degli Enti mediante la stesura di un Protocollo da effettuarsi nel temine di 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

Art. 105 quater

Disposizioni particolari per funzionari incaricati del coordinamento delle Unità di Progetto[76]

1. Al dipendente coordinatore delle Unità di progetto, istituite ai sensi dell’art.26 della L.R. 31/1998, compete una retribuzione collegata al conseguimento degli obiettivi e una retribuzione di posizione, entrambe equiparate a quelle spettanti al direttore di servizio, nella misura stabilita dal CCRL per il personale dirigente dell’Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali.
2. La retribuzione di posizione degli incarichi conferiti ai funzionari è a carico di apposito fondo distinti dal fondo per la retribuzione dei dipendenti, specificatamente costituito nel bilancio regionale o delle amministrazioni regionali interessate e nei capitoli relativi agli oneri riflessi ed Irap di ciascuna missione/programma. La retribuzione collegata al raggiungimento degli obiettivi è a carico del fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti.
3. Alle Unità di progetto coordinate ai sensi del comma 1, si applicano le disposizioni previste dalla legge regionale per le direzioni di servizio, in materia di gestione delle sostituzioni per casi di assenza o vacanza del dirigente o coordinatore titolare, riconoscendo ai sostituti la relativa retribuzione di sostituzione.
4. Nell’ipotesi di vacanza, assenza o assegnazione dell’incarico ad interim al sostituto del coordinatore compete:
a) per i primi 30 giorni nessuna retribuzione aggiuntiva;
b) dal trentunesimo giorno, anche non continuativi, una ulteriore retribuzione pari alla retribuzione di risultato spettante alla struttura dirigenziale diretta rapportata al periodo di sostituzione. In quest’ultima ipotesi la retribuzione decorre dal primo giorno di sostituzione.
5. Le presenti disposizioni entrano in vigore dalla data di pubblicazione della Legge regionale 18 giugno 2018 n. 21.

CAPO VI
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 106

Attività ricreativa e assistenziale

1. L’amministrazione riconosce l’importanza dell’attività ricreativa e assistenziale a favore dei lavoratori. L’amministrazione medesima si ripromette di garantire al C.R.A.L. la disponibilità del supporto organizzativo necessario per l’espletamento dei suoi compiti.

[74] Nella versione di cui all’art. 12 CCRL 04.12.2017.
[75] Nella versione di cui all’art 31 CCRL 06.12.2005.
[76] Articolo introdotto dall’Accordo del 4.11.2020.

Art. 107

Rinvio di normativa contrattuale

1. Le parti si impegnano a definire entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto le seguenti materie che, una volta definite, costituiranno parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro:

a) riforma del FITQ e degli altri fondi integrativi degli enti regionali e adeguamento del Trattamento di fine rapporto alla disciplina legale e regolamentazione dell'istituto dell'anticipo della liquidazione;
b) criteri generali per l'organizzazione del lavoro anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche e della domanda dei servizi;
c) criteri generali per la determinazione della retribuzione di rendimento e di risultato;
d) programmi di formazione del personale;
e) definizione degli istituti relativi ad erogazioni retributive di qualsiasi tipo, collegate alla prestazione lavorativa, e non esplicitamente disciplinati dal presente contratto che, in mancanza di nuovo accordo entro tale data, dovranno ritenersi abrogati;
f) disciplina del telelavoro, del lavoro condiviso e suoi eventuali modelli;
g) costituzione della Commissione di Conciliazione;
h) modalità di gestione del libretto dei crediti professionali;
i) definizione delle declaratorie delle aree professionali del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale;
j) tirocini formativi.

Art. 108

Norma transitoria

1. Per la vigenza del presente contratto risultano confermati, con la precedente regolamentazione, i seguenti istituti:

- equo indennizzo;
- copertura assicurativa.

Art. 109

Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, e in attesa della sottoscrizione di un testo consolidato delle disposizioni contrattuali, resta confermata pur se non espressamente richiamata, la disciplina contenuta nel CCRL del 15.05.01 così come modificata o integrata dai contratti successivi.
2. L'Amministrazione si farà carico della pubblicazione e della diffusione del testo del presente contratto, nella redazione aggiornata ai sensi del presente articolo a cura del Comitato per la rappresentanza negoziale, a tutto il personale del comparto.
3. Entro 1 anno dalla stipula del presente contratto, le parti procederanno alla disciplina delle materie di cui alla legge 5 novembre 1985, n. 26 e successive modifiche e integrazioni, di competenza contrattuale.

CAPO VII
AGENZIA FORESTALE REGIONALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO E L'AMBIENTE DELLA SARDEGNA (FO.RE.S.T.A.S.)

Art. 110

Disposizioni per l'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna

1. Ai sensi delle leggi regionali 19 novembre 2018, n. 43, 11 febbraio 2019, n. 6 e 25 dicembre 2020, n. 30, i dipendenti dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna in servizio, assunti a tempo indeterminato, sono inseriti nel comparto unico di contrattazione collettiva regionale e ad essi si applicano le disposizioni di cui alla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31.
2. Il trattamento normativo ed economico dei dipendenti appartenenti all'Agenzia FoReSTAS è disciplinato dai seguenti articoli.
3. Nelle materie non esplicitamente disciplinate dal presente capo si applicano le disposizioni del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i Dipendenti dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie Regionali, la L. R. 27 aprile 2016, n. 8, istitutiva dell'Agenzia Forestas e dal regolamento per l'amministrazione del personale di Forestas, che dovrà essere adeguato al presente contratto collettivo entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del contratto.
4. La disciplina contrattuale, in coerenza con le attività e con le tipologie lavorative del personale medesimo, valorizza e migliora le attività, l'organizzazione del lavoro e ogni professionalità del personale dell'Agenzia dislocato su tutto il territorio regionale, sia a livello centrale che negli ambiti territoriali di intervento: Servizi, Presidi e Vivai forestali, Centri faunistici e ogni altra unità produttiva dell'Agenzia.
5.

Art. 111

Classificazione del personale

1. Il personale dell'Agenzia FoReSTAS è inquadrato nelle quattro categorie omogenee di classificazione professionale disciplinate dagli artt. 66 e ss. del CCRL, denominate rispettivamente A – B – C – D.
2. In particolare gli operai sono riclassificati nella Categoria B, gli impiegati nella Categoria B e C e i quadri nella Categoria D, secondo la seguente tabella di equiparazione:

LIVELLO	QUALIFICHE CCNL ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E CIRL	CATEGORIA REGIONALE
II	QUADRI	D
I	QUADRI	D
VI	IMPIEGATI	C

V	IMPIEGATI	C
IV	IMPIEGATI	C
III	IMPIEGATI	B
II	IMPIEGATI	B
IV	OPERAI SPECIALIZZATI	B
III	OPERAI QUALIFICATI SUPER	B
II	OPERAI QUALIFICATI	B
I	OPERAI COMUNI	B

3. Il personale dell'Agenzia FoReSTAS viene retribuito secondo i livelli economici previsti per ciascuna Categoria dal Capo I, Parte IV del vigente CCRL.
4. I dipendenti già inquadrati nella ex qualifica di impiegato di cui al CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico – agraria e al CIRL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale ed attività amministrative connesse eseguiti nella Regione Sardegna sono inquadrati nel livello economico del CCRL immediatamente inferiore al trattamento economico in godimento in base agli scatti di anzianità effettivamente posseduti al momento dell'ingresso nel CCRL.
5. I dipendenti già inquadrati nella ex qualifica di operaio di cui al CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e al CIRL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale ed attività amministrative connesse eseguiti nella Regione Sardegna sono inquadrati secondo la seguente tabella. La retribuzione di anzianità degli operai risulta integralmente assorbita dal nuovo inquadramento nell'ambito della categoria B.

OPERAI I livello	B1
OPERAI II livello	B1
OPERAI III livello	B2
OPERAI IV livello	B3

6. Al fine di compensare l'eventuale differenza tra l'importo della posizione stipendiale di inquadramento ed il trattamento economico annuo in godimento alla medesima data, viene corrisposto un assegno "ad personam" non riassorbibile con i futuri miglioramenti contrattuali.

Art. 112

Progressioni verticali per l'accesso alla categoria C e D

1. Per la sola fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, l'Agenzia Forestas si impegna a rimodulare il proprio piano delle assunzioni per l'accesso al livello economico iniziale della categoria C, nel rispetto delle vigenti normative sul pubblico impiego, riservandola ai dipendenti che, alla stessa data, abbiano prestato servizio per almeno dieci anni (centoventi mesi), anche non consecutivi e siano in possesso dei seguenti ulteriori requisiti:
   a) siano inquadrati nella categoria immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre;
   b) siano in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'area per la quale concorrono, nel rispetto della disciplina generale in materia di pubblico impiego di cui all'art. 52, comma 1 bis, d. lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche.
2. Le selezioni per il passaggio alla categoria C consisteranno in una prova concorsuale per titoli ed esami di contenuto teorico pratico finalizzata ad accertare il possesso delle attitudini e capacità necessarie per lo svolgimento delle attività richieste dalla posizione alla quale si concorre.
3. L'Agenzia Forestas, compatibilmente con la capacità assunzionale disponibile nel piano di fabbisogno triennale del personale 2022-2024, procederà a dar corso alle progressioni verticali dalla categoria C alla categoria D secondo i criteri che saranno determinati in fase di contrattazione integrativa.

Art. 113

Indennità del personale Agenzia FoReSTAS

1. A partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto ed in coerenza con le attività, le peculiarità del lavoro svolto dal personale dell'Agenzia e le tipologie lavorative del personale medesimo, sono istituite le seguenti indennità specifiche: indennità forestale, antincendio boschivo, protezione civile, lavori pesanti, lavori potenzialmente nocivi, Capo Squadra e Responsabile Presidio Forestale[77]
2. Le indennità non indicate qui di seguito e in particolare quelle di cui al CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale e idraulico – agraria e di cui al CIRL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale ed attività amministrative connesse eseguiti nella Regione Sardegna sono soppresse.
3. Il godimento delle specifiche indennità di cui alle correnti disposizioni esclude il cumulo con altre di contenuto equivalente o similare della parte generale del CCRL, consistenti in pari prestazioni lavorative già compensate ai sensi delle specifiche prescrizioni del presente capo. Per il resto, è fatta salva l'applicazione delle indennità generali di cui al CCRL.
4. In coerenza con la contrattazione regionale e al fine di valorizzare la professionalità del lavoratore, le indennità sono riconosciute in misura fissa mensile, esclusivamente per l'effettivo svolgimento della prestazione ed in connessione col presupposto che da luogo alla corresponsione.

[77] Comma sostituito dall'art. 1 dell'Accordo del 20 gennaio 2022

5. E' previsto il cumulo di più indennità in capo al lavoratore che nella mensilità di riferimento svolga plurime prestazioni disagiate di seguito riconosciute.

Art. 114

Indennità di amministrazione

1. Al personale impiegatizio è corrisposta l'indennità di amministrazione prevista dall'articolo 85 ter del presente CCRL, avente carattere fisso e continuativo ed inclusa nella base di calcolo ai fini del trattamento di fine rapporto in aggiunta alle voci retributive tabellari.

Art. 115

Indennità forestale[78]

1. Al fine di compensare il disagio della prestazione lavorativa svolta dal personale operativo forestale già inquadrato nella ex qualifica di operaio di cui al CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale e idraulico – agraria e di cui al CIRL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale è corrisposta un'indennità mensile nella misura di Euro 80,00. L'indennità forestale ha carattere fisso e continuativo ed è inclusa nella base di calcolo ai fini del trattamento di fine rapporto in aggiunta alle voci retributive tabellari.

Art. 116

Indennità antincendio boschivo e protezione civile

1. I lavoratori addetti alla lotta operativa antincendio boschivo e che fanno fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali e di protezione civile percepiscono una indennità pari ad euro 50,00 nelle mensilità in cui sono effettivamente impiegati per le suddette attività.
2. Le funzioni di protezione civile del personale FoReSTAS vengono svolte sulla base della pianificazione nazionale e regionale di protezione civile.
3. In ogni caso, l'Agenzia adotta un regolamento interno di organizzazione delle attività di antincendio boschivo e di protezione civile.
4. La specifica disciplina sull'articolazione dell'orario di lavoro dei lavoratori addetti alle attività di cui ai commi precedenti è rinviata alla contrattazione decentrata.

Art. 117

Indennità lavori pesanti e potenzialmente nocivi

1. I lavori con motopicco, motosega e altri macchinari vibranti sono pesanti, mentre i lavori che comportano l'esposizione dei lavoratori a rischio chimico e biologico sono potenzialmente nocivi. In tale ultima categoria, a fini esemplificativi e non esaustivi vi rientrano i trattamenti con sostanze e vernici tossiche, l'abbruciamento di fasce parafuoco, la preparazione e l'irrorazione di liquidi antiparassitari e di fitofarmaci, lo spargimento di concimi polverulenti e i lavori effettuati nei vivai e nei centri fauna.
2. I lavoratori che vi sono addetti percepiscono una indennità pari ad euro 50,00 nelle mensilità in cui sono effettivamente impiegati per le suddette attività.

Art. 118

Indennità di Capo Squadra

1. L'indennità di Capo Squadra spetta nella misura di euro 80,00 mensili, al personale dell'Agenzia che è incaricato di gestire una squadra di operai. Detta attività avviene sotto la direzione del Responsabile del Complesso forestale, per il tramite del Responsabile Presidio Forestale o comunque di un delegato del Responsabile del Complesso.
2. L'assegnazione del numero di lavoratori ad ogni squadra avviene nel rispetto dell'organizzazione del lavoro e della normativa sulla sicurezza del lavoro.

Art. 119

Indennità di Responsabile Presidio Forestale[79]

1. L'indennità di Responsabile Presidio Forestale viene corrisposta nella misura di Euro 100,00 mensili al personale dell'Agenzia, che gestisce il lavoro delle squadre di operai addette ad un presidio, assegna i compiti alle squadre sotto la direzione del Responsabile del Complesso Forestale o di un suo delegato e comunica i rapporti riepilogativi delle attività svolte.
2. In fase di prima applicazione l'indennità spetta al personale a cui era attribuito l'incarico di Capo Operaio secondo quanto previsto dal CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico – forestale e idraulico – agraria.

Art. 120

Previdenza integrativa e integrativa-sanitaria

1. E' garantita la conservazione della previdenza integrativa nella misura già applicata al personale dell'Agenzia in base al passato CCNL di settore, mediante l'adesione ad un fondo pensionistico complementare che consenta di salvaguardare e conservare le somme già accantonate a tale titolo.
2. La disciplina di dettaglio del settore, anche con riguardo alla previdenza integrativa - sanitaria, è affidata alla contrattazione decentrata.

---

[78] Articolo sostituito dall'art. 2 dell'Accordo del 20 gennaio 2022

[79] Articolo sostituito dall'art. 3 dell'Accordo del 20 gennaio 2022

Art. 121

Malattia e anticipazioni - integrazioni salariali

1. Le integrazioni economiche per le assenze di malattia del personale attualmente inquadrato nella ex qualifica di operaio di cui al CCNL e al CIRL di settore vengono assolte dall'Amministrazione con la corresponsione della differenza tra il 100% del salario giornaliero spettante per ogni giornata di malattia e quanto corrisposto dall'INPS.
2. A tutti i lavoratori di FoReSTAS dovrà, in ogni caso, essere applicato il trattamento normativo della malattia prevista dal CCRL.
3. In materia di anticipazioni e integrazioni salariali a carico del datore di lavoro, in ordine agli altri istituti previdenziali e assistenziali, si rinvia alla contrattazione integrativa per la massima salvaguardia di quelle già riconosciute nel precedente sistema contrattuale di lavoro.

Art. 122

Maltempo e avverse condizioni metereologiche

1. In conformità alla disciplina normativa del pubblico impiego, nelle giornate di maltempo i dipendenti dell'Agenzia che operano nei presidi e vivai forestali ed in generale nei cantieri, vengono destinati a mansioni equivalenti e ad attività individuate in conformità al Regolamento interno di organizzazione del lavoro, eseguibili in sicurezza.
2. Nelle more dell'adeguamento dell'organizzazione del lavoro del personale di Forestas, tale da garantire le prestazioni lavorative di cui al comma che precede, trova applicazione la disciplina di cui all'art. 8 della Legge n. 457/1972(C.I.S.O.A.).

Art. 123

Lavoro straordinario

1. Per il lavoro straordinario si rinvia alla disciplina di cui all'art. 37 del vigente CCRL.
2. La maggiore spesa per la remunerazione del lavoro straordinario derivante dal nuovo inquadramento del personale dovrà essere compensata con la corrispondente riduzione del monte ore complessivo.

Art. 124

La retribuzione di posizione

1. Per gli incarichi comportanti la titolarità di posizioni organizzative, alta professionalità e incentivanti si rinvia alle previsioni in materia contenute negli articoli 100 e 101 del CCRL del 15 maggio 2001 e ss.mm.ii.

Art. 125

Fondo per la retribuzione di posizione

1. Per la costituzione di una prima dotazione del fondo in oggetto confluiscono risorse finanziarie pari a € 1.200.000,00 l'anno.
2. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

Art. 126

La retribuzione di rendimento

1. Per la retribuzione di rendimento si rinvia all'articolo 99 del CCRL del 15 maggio 2001 e ss.mm.ii.

Art. 127

Fondo per la retribuzione di rendimento

1. Il Fondo per la retribuzione di rendimento destinato ai dipendenti dell'Agenzia Forestas dovrà dotarsi di risorse idonee a garantire omogeneità di trattamento con i dipendenti dell'Amministrazione Regionale.

Art. 128

Diritti e prerogative sindacali

1. Al personale dell'Agenzia sono estesi i diritti e le prerogative sindacali disciplinati dalla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 relativa all'organizzazione del personale regionale e degli uffici della Regione e dal CCRL, anche in materia di distacchi, permessi ed aspettative sindacali. A tal fine, il Co.Ra.N. e le OO. SS. rappresentative integrano l'accordo quadro già sottoscritto in data 13 ottobre 2015.

Art. 129

Norma di rinvio

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 5 del CCRL, le parti si impegnano ad incontrarsi, entro sei mesi dalla firma della presente disciplina, per apportare eventuali interventi correttivi nel rispetto delle previsioni normative e degli indirizzi impartiti.

ALLEGATO A
DECLARATORIE

Amministrazioni regionali[80]

Categoria A

Livelli retributivi A1 – A2 – A3 – A4 – A5 – A6

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività semplici e/o ausiliarie e/o riferite ad attività di supporto che non comportano particolari valutazioni di merito.
Conoscenze: di tipo operativo generale le cui specifiche professionali sono rappresentate da capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici, da limitata complessità dei problemi da affrontare, il cui profilo pratico è acquisibile mediante esperienza diretta sulla mansione.
Contenuti: di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi e di autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.
Criticità operative: di tipo semplice per il cui esercizio è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare; di ambito supportivo e strumentale rispetto al processo lavorativo.
Complesso relazionale: di tipo prevalentemente interno.
Accesso: mediante le procedure della legge 28 febbraio 1987, n.56 e dell'articolo 52, comma 1, lettera b) legge 13 novembre 1998, n. 31.
Requisiti: Diploma di scuola dell'obbligo.

Categoria B

Livelli retributivi B1 - B2 - B3 - B4 – B5 – B6

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, nel quadro di indirizzi e procedure definite, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche e di competenze in specifici segmenti operativi, sono incaricati di svolgere attività caratterizzate da buone conoscenze specialistiche nei vari campi di applicazione.
Conoscenze: di tipo specifico e tecnico di base arricchito da corsi di formazione specialistici (qualificazioni o specializzazioni), ed il cui profilo pratico è costituito da un adeguato periodo formativo di affiancamento e/o di addestramento professionale.
Contenuti: di tipo operativo con l'esplicazione di servizi interni e sul territorio rientranti nell'attività istituzionale o con l'applicazione ai casi concreti sia della esperienza specifica acquisita che della valutazione/soluzione indicata nelle istruzioni operative. Presuppone un livello di responsabilità ai risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi e/o amministrativi.
Criticità operative: di discreta complessità accompagnate da una discreta ampiezza delle possibili soluzioni.
Complesso relazionale: tra più soggetti interagenti, sia esterno che interno ma di tipo indiretto e formale.
Accesso: mediante le procedure della legge 28 febbraio 1987, n.56 e dell'articolo 52, comma 1, lettera b) legge 13 novembre 1998, n. 31.
Requisiti: Diploma di scuola dell'obbligo accompagnato da corsi di formazione specializzazione attinenti.

Categoria C

Livelli retributivi C1 - C2 - C3 - C4 - C5

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici per il cui svolgimento è necessaria una discreta conoscenza delle complessità dei processi e delle problematiche da gestire.
Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni, normative modalità e/o procedure definite, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori. e/o direttive sulla base di prescrizioni di massima e/o secondo metodologie predeterminate.
Cognizioni: di buon livello o di base sul contesto di riferimento interno ed esterno e delle normative che regolano l'attività istituzionale dell'ente e la sua organizzazione.
Contenuti: di tipo concettuale con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi e/o amministrativi.
Criticità operative: di media complessità fondata su modelli esterni predefiniti, accompagnata da una significativa ampiezza delle possibili soluzioni.
Complesso relazionale: sia interno che esterno, anche di tipo diretto, nonché intrattenuto direttamente con gli utenti.
Accesso: mediante pubblico concorso.
Requisiti: Diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Categoria D

Livelli retributivi D1 - D2 - D3 - D4 – D5 – D6

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da elevata responsabilità funzionale o preparazione professionale con facoltà decisionale nell'ambito delle direttive ricevute o attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard anche in contesti innovativi.

---

[80] Il numero dei livelli retributivi corrisponde alle variazioni di cui all'art. 14 CCRL 08.10.2008 e all'art. 4 CCRL 04.12.2017.

Sono inoltre inquadrati nella presente categoria i lavoratori incaricati di svolgere attività comportanti responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori nell'ambito di articolazioni operative o unità o nuclei di lavoro.
Cognizioni: di tipo pluri-specialistico e presuppone un elevato livello di qualificazione, conoscenza adeguata del ruolo dell'Ente e del suo posizionamento, conoscenza approfondita delle normative, delle regole e dei principi organizzativi nonché dei vincoli esterni da rispettare.
Contenuti: di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi e/o amministrativi.
Criticità operative: conoscenze ed esperienze idonee ad assicurare la capacità di gestire e regolare il ruolo ricoperto; assunzione di responsabilità formali in ordine ala conduzione di strutture organizzative e alla gestione di risorse; partecipazione al sistema di valutazione; gestione di complessità fondate su modelli teorici non immediatamente impiegabili, accompagnata da una elevata ampiezza delle possibili soluzioni.
Complesso relazionale: sia interno, di natura negoziale e complessa, gestito anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, sia esterno di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale nonché intrattenuto direttamente con gli utenti, anche di tipologia complessa e negoziale.
Accesso: mediante pubblico concorso.
Requisiti: Diploma di laurea di primo grado e di secondo grado.

Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale[81]

Area Agenti A

Livelli retributivi: Al Agente - A2 Assistente -A3 Assistente capo - A4 - A5

Appartengono all'area degli Agenti del Corpo forestale e di vigilanza ambientale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi e procedure definite, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, sono incaricati di svolgere attività caratterizzate da buone conoscenze specialistiche nei vari campi di applicazione. Detto personale, in possesso de1le qualifiche di agente di P.S. e di agente di P.G., svolge mansioni esecutive in attuazione delle istruzioni impartite, provvedendo alle attività accessorie necessarie all'assolvimento dei propri compiti, con l'utilizzo di mezzi, attrezzature e apparecchiature complesse di uso non specialistico, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito e in base alle possibilità e alle proprie capacità.
Al personale delle qualifiche di assistente e assistente capo possono essere altresì conferiti incarichi di coordinamento o comando di uno o più agenti in servizio operativo, sostituendo, in caso di impedimento e per motivi di urgenza, i sottufficiali assenti nelle attività di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza.
Conoscenze: di tipo specifico e tecnico di base arricchite da corsi di formazione specialistici, ed il cui profilo pratico é costituito da un adeguato periodo formativo di affiancamento e/o di addestramento professionale.
Contenuti: di tipo operativo con l'esplicazione di servizi interni e sul territorio rientranti nell'attività istituzionale o con l'applicazione ai casi concreti sia della esperienza specifica acquisita che della valutazione/soluzione indicata nelle istruzioni operative. Presuppone un livello di responsabilità ai risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi e/o amministrativi.
Complesso relazionale: tra più soggetti interagenti, sia esterno che interno.
Accesso: mediante le procedure previste dalla legge regionale n.26/1985 e dalla legge regionale n.31/1998.
Requisiti: Diploma di scuola dell'obbligo accompagnato da corsi di formazione specializzazione attinenti, così come previsto dalla legge 5 novembre 1985, n. 26.

Area sottufficiali B

Livelli retributivi: B1 Ispettore - B2 Ispettore Capo - B3 Ispettore Superiore - B4 - B5

Appartengono all'area dei sottufficiali forestali e di vigilanza ambientale i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici per il cui svolgimento è necessaria una buona conoscenza della complessità dei processi delle problematiche da gestire. Detto personale, in possesso delle qualifiche di agente P.S. e ufficiale di P.G., può essere preposto ad unita organiche operative (per esempio: stazioni forestali); coordina e promuove l'attività del personale di qualifica inferiore attraverso l'emanazione di programmi ed istruzioni specifiche, con l'individuazione degli obiettivi da conseguire e con piena responsabilità del1'attività svolta; col1abora al1a predisposizione di programmi, di atti e provvedimenti relativi al servizio di competenza degli ufficiali sostituendoli in caso di assenza o impedimento nelle attività di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza; provvede alle attività necessarie all'assolvimento delle proprie mansioni anche attraverso l'utilizzo di mezzi, attrezzature e apparecchiature complesse.
Cognizioni: di buon livello o di base sul contesto di riferimento interno ed esterno e delle normative che regolano l'attività istituzionale dell'ente e la sua organizzazione
Contenuti: di tipo concettuale con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi e/o amministrativi.
Complesso relazionale: sia interno che esterno, anche di tipo diretto con gli utenti.

---

[81] Il numero dei livelli retributivi corrisponde alle variazioni di cui all'art. 14 CCRL 08.10.2008 e all'art. 4 CCRL 04.12.2017. Per quanto attiene ai titoli di studio si veda l'art. 15, comma 6 della Legge regionale n.7 del 2005: "I titoli di studio per l'accesso alle tre aree di classificazione del personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale sono stabiliti nel diploma di istruzione media di secondo grado per le aree A (agenti) e B (sottufficiali) e nel diploma di laurea per l'area C (ufficiali). Le ulteriori specificazioni sono stabilite nei bandi di concorso. I concorsi per il reclutamento nel Corpo forestale e di vigilanza ambientale, indetti anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, restano disciplinati dalle norme vigenti al tempo dell'indizione".

Accesso: mediante le procedure previste dalla legge regionale n.26/1985 e dalla legge regionale n.31/1998.
Requisiti: Diploma di scuola dell'obbligo accompagnato da corsi di formazione specializzazione attinenti, così come previsto dalla legge 5 novembre 1985, n. 26.

Area Ufficiali C

Livelli retributivi: C1 Commissario - C2 Commissario Capo - C3 Commissario Superiore - C4 - C5 - C6

Appartengono all'area degli Ufficiali forestali e di vigilanza ambientale i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da elevata responsabilità funzionale e/o preparazione professionale con facoltà decisionale nell'ambito delle direttive ricevute, ovvero attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure standardizzate anche in contesti innovativi. Detto personale, in possesso delle qualifiche di ufficiale di P.G. e agente di P.S., svolge attività professionale altamente qualificata con connessa responsabilità organizzativa ed esterna per i risultati conseguiti. Dirigono articolazioni organizzative di particolare rilevanza non riservate a qualifiche dirigenziali con piena responsabilità per le direttive impartite e per i risultati conseguiti. Collaborano direttamente all'attività del dirigente che sostituiscono in caso di assenza o impedimento.
Cognizioni: di tipo plurispecialistico e implicanti un elevato livello di qualificazione, conoscenza adeguata del ruolo dell'ente e del suo posizionamento, conoscenza approfondita delle normative, delle regole e dei principi organizzativi, nonché dei vincoli esterni da rispettare. Conoscenze ed esperienze idonee ad assicurare la capacita di gestire e regolare il ruolo ricoperto;
Contenuti: di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi e/o amministrativi. Assunzione di responsabilità formale in ordine alla conduzione di strutture organizzative e alla gestione delle risorse; partecipazione al sistema di valutazione; gestione di complessità fondate su modelli teorici non immediatamente impiegabili, accompagnate da una elevata ampiezza delle soluzioni.
Complesso relazionale: sia interno, di natura negoziale complessa, gestito anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, sia esterno di tipo diretto anche con la rappresentanza istituzionale nonché intrattenuto direttamente con gli utenti, anche di tipologia complessa e negoziale.
Accesso: mediante le procedure previste dalla legge regionale n. 26/1985 e dalla legge regionale n.31/1998.
Requisito: Diploma di laurea così come previsto dalla legge regionale n. 26/1985.

ALLEGATO B
REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.[82]

Art.1
Obiettivi e finalità

1. Le parti al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni sindacali con il presente accordo, ispirato al quadro normativo e contrattuale nazionale, disciplinano l'elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale nei luoghi di lavoro.
2. Le organizzazioni sindacali stipulanti riconoscono, come rappresentanza sindacale unitaria, quella disciplinata dal presente regolamento.
3. L'Amministrazione regionale, e quelle del relativo Comparto – come individuato nel successivo allegato C) - secondo le modalità previste dal contratto collettivo e dal presente regolamento, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali e della Commissione Elettorale quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette RSU.
4. La Direzione Generale del Personale dell'Amministrazione regionale e delle altre Amministrazioni del Comparto regionale, come individuate nel successivo allegato C) avranno il compito di sorvegliare sulla corretta applicazione del presente Regolamento nei limiti della propria competenza.
5. La legittimazione a negoziare nelle materie oggetto di rinvio da parte del contratto collettivo è riconosciuta alle RSU e alle associazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva regionale.

PARTE PRIMA
MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Art.2
Ambito ed iniziativa per la costituzione

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo promuovono la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle sedi di costituzione indicate nell'allegato c).
2. Oltre alle associazioni sindacali di cui sopra, possono presentare liste per l'elezione delle RSU anche altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con proprio statuto e che abbiano aderito formalmente al presente accordo.
3. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nell'intero Comparto della Regione Autonoma della Sardegna nella data stabilita e in una sola giornata, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva. Le OO.SS. di cui al comma 2., allegheranno la formale adesione al presente accordo all'atto della presentazione della lista.
4. Dovranno essere assicurata dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da quelle aderenti:

[82] Allegato B sostituito integralmente dal CCRL 09.01.2012.

a) le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;
b) la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU.

Art.3
Costituzione delle RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto, con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Art.4
Numero dei componenti

1. Il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
a) un componente nelle sedi di costituzione che occupa fino a 50 dipendenti;
b) tre componenti nelle sedi di contrattazione che occupano da 51 a 200 dipendenti;
c) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle sedi di costituzione che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. c), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
d) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti, nelle sedi di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera c), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.
2. In deroga a quanto stabilito nel precedente comma, la RSU relativa all'Amministrazione regionale è costituita da n. 31 componenti.
3. In deroga a quanto stabilito nel precedente comma 1, la RSU relativa al Corpo forestale e di vigilanza ambientale è costituita da n. 6 componenti.

Art.5
Compiti e funzioni

1. Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.
2. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria ammesse alla contrattazione regionale secondo quanto previsto C.C.R.L..
In favore delle RSU sono garantiti complessivamente i seguenti diritti:
a) diritto ai permessi retribuiti;
b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'articolo 24 del contratto collettivo;
c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;
d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

Art.6
Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele

1. Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali. Il contingente dei permessi retribuiti di cui al presente contratto, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dalla data di costituzione delle RSU, secondo quanto previsto dagli articoli 22 e 23 del CCRL del 15.5.2001 e successive modifiche.

Art.7
Durata e sostituzione nell'incarico

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.
2. In caso di dimissioni, cessazione dal servizio o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
3. Le dimissioni, cessazioni dal servizio o decadenze e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 65% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente regolamento.
4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse và data comunicazione da parte della stessa RSU, al Direttore generale del Personale e alle Amministrazioni di cui all'allegato C, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

Art.8
Decisioni

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.
2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva regionale.

Art.9
Incompatibilità

1. La carica di componente della RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

Art.10
Clausola di salvaguardia

1. Le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA.
2. Le associazioni sindacali rappresentative, possono comunque conservare o costituire organismi di tipo associativo nelle Amministrazioni, o in ciascuno delle sedi della contrattazione integrativa, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.
3. Le associazioni sindacali che non abbiano aderito al presente accordo possono, ove ne abbiano diritto, a costituire le RSA.

Art.11
Adempimenti

1. Il Direttore generale della Direzione del Personale della Regione fornirà ai dirigenti generali delle varie sedi di costituzione delle RSU idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di questi (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si dovranno svolgere le elezioni, linee telefoniche, etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni, con l'adempimento di quanto previsto all'allegati 1) in relazione agli elenchi degli aventi titolo.
2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari per l'accertamento della rappresentatività ai fini contrattuali delle associazioni sindacali, nonché per ottenere una omogenea documentazione è allegata al presente accordo il fac-simile del verbale riassuntivo delle votazioni che dovrà essere compilato in modo da soddisfare le esigenze informatiche della rilevazione dei dati.

Art.12
Norma finale

1. In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

PARTE SECONDA
REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU

Art.13
Modalità per indire le elezioni

1. Con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali che ne siano titolari, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando con il CO.RA.N. le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione negli appositi albi. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.
2. I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della Commissione elettorale sono fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.
3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative nei termini concordati con l'amministrazione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

Art.14
Quoziente necessario per la validità delle elezioni

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento nonché le Amministrazioni di cui all'allegato C favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni.
3. Nell'evenienza di cui al precedete comma, la Commissione elettorale resta in carica sino alla conclusione della procedura elettorale.

Art.15
Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto a votare (elettorato attivo) tutti i lavoratori dipendenti a cui si applica integralmente il CCRL vigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro a tempo determinato sia esso a tempo pieno o parziale, in forza nelle Amministrazioni di cui all'allegato C alla data delle elezioni. ivi compreso quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando o fuori ruolo[83].
2. I dipendenti assunti dopo la data di inizio delle procedure elettorali, ed in servizio alla data delle votazioni, hanno diritto di voto se in possesso dei requisiti di cui al comma precedente, senza che ciò comporti alcuna modifica sulle procedure elettorali già attivate, compreso il calcolo del numero dei componenti delle RSU.
3. I provvedimenti di mobilità interna disposti dopo la data di annuncio della procedura elettorale non avranno rilevanza ai fini delle elezioni e non comporteranno la modifica delle liste elettorali.
4. Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'articolo 16, siano dipendenti delle Amministrazioni di cui all'allegato C con contratto a tempo indeterminato, sia esso a tempo pieno o parziale.
4 bis. Sono altresì eleggibili i dipendenti a tempo determinato, in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di assicurare la stabilità della RSU, abbia una durata di almeno 12 mesi alla data di costituzione della stessa[84].

---

83 Comma così modificato dall'art. 6 Protocollo RSU 28.09.2015.

84 Comma aggiunto dall'art. 6 Protocollo RSU 28.09.2015.

5. Dall'elettorato attivo e passivo è escluso il personale con qualifica dirigenziale.

Art.16

Presentazione delle liste

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
   a) associazioni sindacali firmatarie al presente contratto collettivo regionale che abbiano sottoscritto il protocollo d'intesa per l'indizione delle RSU, ovvero abbiano ad esso aderito formalmente;
   b) altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito sia al contratto collettivo regionale di lavoro in vigore, che al presente accordo ed al protocollo d'intesa, con comunicazione formale al Coran che rilascerà attestazione di ammissibilità alle elezioni RSU alla Commissione elettorale, e che abbiano concretamente adempiuto agli oneri derivanti dalle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 146/90 e successive modificazioni.
2. Per la presentazione delle liste alle associazioni di cui al comma 1 è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nella sede di costituzione della RSU nel quale si svolgono le elezioni, non inferiore al 2% del totale dei dipendenti assegnati. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta. Le generalità dei candidati e le firme dei sottoscrittori e dei presentatori di lista devono essere chiare e leggibili; in caso di difficoltà di identificazione la Commissione elettorale può rivolgersi alle OOSS o/e ai presentatori di lista. Sono valide le liste trasmesse anche in fotocopia e in più fogli, presentati contemporaneamente, purché il presentatore le controfirmi in originale, su ciascun foglio, al momento della consegna alla Commissione elettorale.
3. Non possono essere, altresì, presentate liste congiunte da parte di più organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative, salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi del comma 1 lett. b) avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.
4. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale. Nelle sedi di costituzione di cui alla lettera a) dell'art. 4 non occorre produrre firme di lavoratori sottoscrittori e tutti i dipendenti sono lettori ed eleggibili.
5. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, prima di procedere all'affissione delle stesse, la Commissione elettorale provvederà ad escluderlo della competizione elettorale.
6. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere, pena l'esclusione della stessa lista. Per la RSU relativa all'Amministrazione regionale, le liste non possono contenere più di 35 candidati.
7. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori sottoscrittori, e ne rispondono a tutti gli effetti.
8. Le liste di cui al comma precedente, unitamente al simbolo della lista vengono presentate alla Commissione elettorale.

Art.17

Commissione Elettorale

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione elettorale viene costituita una Commissione elettorale unica per tutto il comparto di contrattazione entro dieci giorni dall'annuncio delle elezioni di cui al precedente art. 13, con sede a Cagliari. La Commissione viene insediata mediante ufficiale convocazione dei componenti disposta dal Direttore Generale del Personale della Regione o da un suo delegato e della quale le OO.SS. designatarie sono tenute a garantire il buon esito. La convocazione dovrà contenere altresì l'indicazione dei locali nei quali la Commissione dovrà svolgere la propria attività. Detti locali dovranno essere idonei alla funzione per cui sono stati assegnati.
2. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali di cui al comma 1, lettera a) dell'articolo 16 potranno designare n. 2 lavoratori dipendenti in servizio nel comparto che all'atto dell'accettazione dichiareranno di non volersi candidare. Qualora vengano designati ex dipendenti già in quiescenza, gli stessi svolgeranno le attività come componenti della Commissione a titolo gratuito e senza riconoscimento di alcun compenso anche a titolo di rimborso spese.
3. I componenti della Commissione sono successivamente incrementati con quelli designati dalle OO.SS. di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 16, che abbiano presentato la lista, ai sensi del medesimo art. 16. La designazione deve essere formalizzata entro il termine stabilito per la presentazione delle liste. Sono fatti salvi gli atti già assunti dalla Commissione fin dal momento della costituzione, tra i quali non possono rientrare gli adempimenti di cui alla lettere d) e seguenti del successivo art. 18.
4. Nel caso in cui la Commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni designano un componente aggiuntivo. L'attività dei componenti la Commissione elettorale è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato, sino alla conclusione delle procedure elettorali. Nell'ambito di tale attività gli stessi componenti per motivate esigenze da rappresentare alla Direzione Generale del Personale, a cura del Presidente della Commissione, possono usufruire di quote di straordinario ed essere inviati in missione presso le sedi nelle quali dovranno essere allestiti i seggi elettorali. La liquidazione degli straordinari e delle missioni effettuate è di competenza della Direzione generale del personale, alla quale il Presidente della Commissione effettuerà le relative comunicazioni e avverrà sulla base del CCRL vigente.
5. Il Presidente è eletto in seno alla Commissione a maggioranza assoluta dei componenti; nel caso in cui nessuno riporti un numero di voti sufficienti si procederà ad un ballottaggio tra i due più votati. In caso di ulteriore parità risulterà eletto il più anziano d'età dei due.
6. Il Presidente della Commissione o il suo vice ha il compito di:
   a) firmare le comunicazioni da inviare alla Direzione del personale relative alla eventuale fruizione dello straordinario e allo svolgimento delle missioni da parte dei componenti, e fornire i documenti giustificativi;
   b) designare il segretario della Commissione incaricato di collaborare alla stesura dei verbali delle riunioni e che risponderà al Vice Presidente.
7. Nel caso di impedimento temporaneo del Presidente o del vice presidente, le funzioni di segretario verranno svolte per il periodo corrispondente all'impedimento da un altro componente della Commissione. La nomina, in tale caso, verrà effettuata a maggioranza.
8. Colui che sia risultato secondo nella votazione viene nominato vice presidente, purché i voti riportati siano pari ad almeno il 30% del numero dei componenti della Commissione, In caso contrario, il vice presidente viene eletto con successiva votazione e con le medesime modalità previste per l'elezione del Presidente.
9. Nelle votazioni della Commissione elettorale, in caso di parità, il voto del Presidente vale doppio.

Art.18

Compiti della Commissione Elettorale

1. La Commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:
   a) elezione del presidente e del Vice presidente;
   b) acquisizione da ciascuna struttura amministrativa interessata degli elenchi generali degli elettori per sede di servizio;
   c) ricevimento delle liste elettorali;
   d) verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
   e) esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
   f) predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
   g) definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
   h) distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
   i) nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
   j) organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
   k) raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
   l) compilazione dei verbali;
   m) comunicazione dei risultati ai lavoratori, al CO.RA.N., al Direttore Generale della sede di costituzione della RSU ed alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
   n) esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
   o) trasmissione dei verbali e degli atti al Direttore Generale della Direzione del Personale della Regione, il quale curerà la trasmissione degli stessi, in copia, al CO.RA.N.
2. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura delle Amministrazioni di cui all'allegato C, della Commissione elettorale e delle OO.SS., mediante affissione nell'albo di cui all'articolo 13, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art.19

Scrutatori

1. E' in facoltà di ciascuna Organizzazione Sindacale designare uno scrutatore e indicare un Presidente per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati o tra ex dipendenti già in quiescenza, non oltre 10 giorni antecedenti la data delle elezioni; a tal fine, entro 15 giorni antecedenti la data delle elezioni la Commissione Elettorale comunica alla O.S. l'elenco e l'ubicazione dei seggi. Qualora vengano designati ex dipendenti già in pensione, gli stessi svolgeranno le attività di cui sopra a titolo gratuito e senza riconoscimento di alcun compenso anche a titolo di rimborso spese.
2. La designazione dei Presidenti e degli scrutatori da parte della Commissione elettorale deve essere effettuata entro 5 giorni dalla data della votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprende il giorno antecedente alla votazione (preparazione dei seggi) e quello successivo alla chiusura dei seggi (svolgimento dello scrutinio). Tale periodo è equiparato a tutti gli effetti al servizio prestato nei limiti previsti dall'art.31, comma 3, CCRL vigente (orario convenzionale). Non verrà in tal caso riconosciuto alcuno straordinario.
4. Il Presidente di ciascun seggio nomina tra gli scrutatori del seggio un vicepresidente ed un segretario.
5. La Commissione elettorale si attiverà con il Direttore del Personale della Regione al fine di ricercare modalità di consegna dei verbali dei seggi alla Commissione nell'ottica di una maggiore economicità in termini di costi e di tempistiche.

Art.20

Segretezza del voto

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art.21

Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate dal Presidente, o dal Vice presidente e da uno scrutatore. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art.22

Preferenze

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata, in caso di sedi di costituzione con non più di 200 dipendenti. Quando le sedi di costituzione abbiano un numero maggiore di dipendenti, è consentito esprimere le seguenti preferenze a favore di candidati della stessa lista:
- due in caso di dipendenti compresi tra 201 e 500,
- tre in caso di dipendenti fino a 1500,
- quattro in caso di dipendenti superiori a 1500.

2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati, con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.

3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art.23

Modalità della votazione

1. Il luogo della votazione e l'ubicazione dei seggi saranno stabiliti dalla Commissione Elettorale, previo accordo con il Direttore Generale del Personale, in relazione alla distribuzione territoriale regionale dei dipendenti aventi titolo e a criteri di organicità e funzionalità.
2. Al fine di garantire un'ampia e diffusa partecipazione al voto i seggi elettorali saranno dislocati in tutte le sedi possibili. I seggi ubicati al di fuori della sede centrale della Regione avranno una competenza territoriale, in essi, pertanto, a giudizio della Commissione elettorale, potranno essere sistemate le urne di diverse RSU e svolgersi le relative operazioni elettorali. In tal caso la composizione del seggio sarà unitaria.
3. Nella dislocazione dei seggi per l'elezione della RSU del Corpo Forestale si terrà conto della specificità organizzativa del Corpo medesimo, dei turni di lavoro e della sua polverizzazione sul territorio regionale. Al personale che presta servizio nelle Stazioni forestali distanti dal luogo della votazione, è consentito l'utilizzo del mezzo dell'Amministrazione per recarsi al seggio elettorale e per il tempo strettamente necessario all'esercizio del voto.
4. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art.13, comma 1, del presente regolamento, almeno 10 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.
5. L'assenza dal servizio dei lavoratori elettori, per il periodo strettamente necessario all'esercizio del diritto di voto, non è soggetto a recupero.

Art.24

Composizione del seggio elettorale

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'articolo 19 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore.

Art.25

Attrezzatura del seggio elettorale

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una o più urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve, inoltre, poter predisporre degli elenchi completi degli elettori aventi diritto al voto unicamente presso di esso. Gli elenchi saranno, quindi, distinti per singola RSU e riferiti a ciascuna Amministrazione di cui all'allegato C.
3. Al seggio devono anche essere consegnate le schede elettorali per le consultazioni da svolgere, in misura congrua rispetto al numero degli elettori previsti.

Art.26

Riconoscimento degli elettori

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio, di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art.27

Certificazione della votazione

1. Negli elenchi di cui all'articolo 25, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

Art.28

Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio il giorno successivo a quello di chiusura delle operazioni elettorali, alla stessa ora in tutti i seggi e non potranno protrarsi oltre le ore 22,00.
2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale del seggio, nel quale si dovrà dare atto anche delle eventuali contestazioni e che sarà da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori. Il verbale verrà poi consegnato in plico sigillato (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, ordinariamente entro le ore 14 del giorno successivi a quello dello scrutinio.
3. Acquisita la documentazione dei seggi, la Commissione elettorale procede alla verifica dei singoli verbali, e si pronuncia sulle eventuali contestazioni segnalate negli stessi. Conclusa tale verifica, la Commissione procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dei voti espressi nei diversi seggi e stabilisce i dati elettorali definitivi per singola RSU.
4. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e il Direttore generale del Personale della Regione e le OO.SS. in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi.
5. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato dell'Amministrazione e delle OO.SS. I verbali saranno conservati a cura della Direzione generale del Personale della Regione.
6. In via eccezionale, agli scrutatori è concesso un giorno di riposo compensativo ricadente nel giorno di calendario successivo a quello in cui vengono iniziate le operazioni di scrutinio. Tale riposo verrà accordato unicamente qualora lo scrutinio si protragga oltre l'orario ordinario e non oltre le ore 22,00 del giorno dell'inizio delle operazioni. Le eccedenze oltre tale orario non verranno prese in considerazione, né compensate con riposi.

Art.29

Attribuzione dei seggi

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine all'interno della lista.
3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

Art.30
Ricorsi alla Commissione Elettorale

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa ed inviato alle OO.SS. presentatrici di liste.
2. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la Commissione ne da atto nel verbale.
3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle OO.SS. che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'Amministrazione.

Art.31
Comitato dei Garanti

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.
2. Il Comitato è unico per tutto il Comparto di contrattazione. Fanno parte di esso un funzionario designato dal Direttore generale del Personale ed un altro componente designato dal Presidente del Coran, anche estraneo all'Amministrazione, che svolgerà le funzioni di Presidente del comitato.
3. Farà inoltre parte del comitato un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale presentatrice di liste, interessate al ricorso.
4. Il Comitato assumerà le proprie decisioni entro 15 giorni dalla presentazione del ricorso.

Art.32
Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

1. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento dei requisiti per l'ammissione alla contrattazione, nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative siano costituite da federazioni di più sigle, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione rappresentativa e non alle singole sigle che la compongono.

Art.33
Modifiche al protocollo d'intesa[85]

ALLEGATO N°1

ADEMPIMENTI DELLE AMMINISTRAZIONI

Le Amministrazioni favoriscono la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali facilitando l'affluenza alle urne mediante un'idonea organizzazione del lavoro.

Le Amministrazioni concordano gli adempimenti necessari con le Organizzazioni Sindacali e successivamente con la Commissione elettorale, non appena questa si sia insediata. A titolo esemplificativo sono di seguito indicati gli impegni di collaborazione delle Amministrazioni:

- Le Amministrazioni, anche per facilitare il lavoro della Commissione elettorale di individuazione dei possibili seggi sin dal giorno successivo all'inizio delle procedure elettorali, forniscono anticipatamente alle Organizzazioni Sindacali che ne fanno richiesta, e successivamente alla Commissione elettorale non appena insediata, l'elenco alfabetico generale degli aventi diritto al voto nonché sottoelenchi, anch'essi in ordine alfabetico, distinti in relazione ai luoghi di lavoro che non sono sede di RSU ma che possono essere seggi elettorali staccati;

- Nelle sedi e strutture periferiche articolate sul territorio nazionale e comunitario, l'espletamento delle fasi elettorali, è assicurata dal responsabile della sede o struttura periferica, ivi compreso l'invio del verbale finale. Analoga comunicazione dovrà essere data alla propria Direzione generale cui compete, peraltro, la trasmissione di tutti i documenti, chiarimenti, etc..

- Le Amministrazioni garantiscono la propria collaborazione nella messa a disposizione di:

a) locale per la Commissione elettorale;
b) locali per la costituzione del seggio;
c) materiale cartaceo o strumentale (anche informatico) per lo scrutinio (matite, urne, etc.);
d) stampa delle schede su fac-simile fornito dalla Commissione elettorale;
e) stampa delle liste dei candidati da affiggere all'ingresso dei seggi;
f) cura della sicurezza e sorveglianza dei locali dove si vota, specie dopo la chiusura;
g) cura dell'integrità delle urne sigillate fino alla scrutinio utilizzando ogni mezzo utile a disposizione (casseforti, camere di sicurezza, camere blindate o altro, ovvero da Guardie Giurate);

[85] Articolo Abrogato dall'art. 5 Protocollo RSU 28.09.2015.

- Le Amministrazioni sono chiamate al massimo sforzo collaborativo, ma non hanno alcuna competenza consultiva, di verifica o controllo sulle operazioni elettorali, sui candidati, sulle liste e sui compiti della Commissione elettorale;
- Le Amministrazioni, per favorire l'informazione, forniscono alla Commissione elettorale, oltre al materiale previsto, anche tutte le note di chiarimenti del CORAN e gli accordi in materia nonché l'eventuale supporto informatico;
- Le Amministrazioni consentono ai componenti della Commissione elettorale e dei seggi elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

ALLEGATO C
ELENCO DELLE SEDI DI COSTITUZIONE DELLE RSU[86]

1) Amministrazione regionale;
2) Corpo forestale e di vigilanza ambientale;
3) Agenzia per la ricerca in agricoltura (AGRIS Sardegna);
4) Agenzia per l'attuazione dei programmi regionali in campo agricolo e per lo sviluppo rurale (LAORE Sardegna);
5) Agenzia regionale sarda per l'erogazione in agricoltura (ARGEA Sardegna);
6) Agenzia Conservatoria delle coste;
7) Agenzia regionale per il lavoro;
8) Azienda regionale per l'edilizia abitativa (AREA).
9) Istituto superiore regionale etnografico (ISRE);
10) Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Cagliari (ERSU di Cagliari);
11) Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Sassari (ERSU di Sassari);
12) Ente acque della Sardegna (ENAS).

ALLEGATO D
ELENCO DELLE SEDI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA[87]

1) Amministrazione regionale;
2) Corpo forestale e di vigilanza ambientale;
3) Agenzia per la ricerca in agricoltura (AGRIS Sardegna);
4) Agenzia per l'attuazione dei programmi regionali in campo agricolo e per lo sviluppo rurale (LAORE Sardegna);
5) Agenzia regionale sarda per l'erogazione in agricoltura (ARGEA Sardegna);
6) Agenzia Conservatoria delle coste;
7) Agenzia regionale per il lavoro;
8) Azienda regionale per l'edilizia abitativa (AREA).
9) Istituto superiore regionale etnografico (ISRE);
10) Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Cagliari (ERSU di Cagliari);
11) Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Sassari (ERSU di Sassari);
12) Ente acque della Sardegna (ENAS).

ALLEGATO E
CODICE DISCIPLINARE[88]

Art.1
Codice di comportamento[89]

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione Autonoma della Sardegna con impegno e responsabilità e al rispetto dei principi del buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e dell'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui e ispirando le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità rendendo più agevole possibile l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie ed informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'Amministrazione ed i comportamenti dei dipendenti.
3. Premesso che il dipendente si deve comportare in modo tale da assicurare la miglior qualità del servizio ed instaurare rapporti di fiducia tra l'Amministrazione e i cittadini, egli è tenuto a:
   a) avere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità e in particolare di offrire una collaborazione attiva e intensa, secondo le direttive di legge, del presente contratto e delle disposizioni per l'esecuzione e disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione;
   b) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che le siano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve darne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni. Se l'ordine è

---

86 Allegato così modificato Protocollo RSU 28.09.2015.

87 Allegato così modificato Protocollo RSU 28.09.2015.

88 Testo originario mai modificato contrattualmente, ma superato e abrogato implicitamente dal D. Lgs. n. 150 del 2009 e successive modificazioni. In sede di modifica si dovrà tenere conto della normativa nazionali intervenuta in materia.

89 Il codice di comportamento è stato adottato con D.G.R. n. 3/7 del 31.01.2014.

rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto viola la legge penale o costituisca illecito amministrativo;

c) osservare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dall'ordinamento;
d) non utilizzare a fini privati e/o personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere le formalità previste per la rilevazione delle presenze, non allontanarsi arbitrariamente dal servizio né assentarsi dal luogo di lavoro senza autorizzazione, di notificare tempestivamente le assenze al responsabile della struttura di appartenenza;
f) non svolgere attività lavorativa a favore di terzi, salvo preventiva autorizzazione della Direzione, né svolgere occupazioni estranee al servizio né attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia o infortunio;
g) coordinare il corretto espletamento delle attività del personale sottordinato;
h) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e attrezzi, strumenti e automezzi a lui affidati e non valersi di quanto è proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio, e non chiedere né accettare a qualsiasi titolo, compensi, regali od altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
i) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;
j) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre terzi in locali non aperti al pubblico.
k) servirsi di mezzi di trasporto dell'Amministrazione esclusivamente per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio;
l) comunicare con sollecitudine ogni mutamento di residenza e domicilio e l'insorgere di una malattia causante assenza;
m) dare immediata notizia all'Amministrazione che l'Autorità giudiziaria svolte nei suoi confronti indagini preliminari o che è stata esercitata azione penale che comporti l'applicazione della pena detentiva;
n) nella formazione e nella stipulazione di contratti per conto dell'Amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione e a terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il dipendente non può conclude, per conto dell'Amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento, assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente; nel caso si verifichi ciò, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, dando comunicazione per iscritto al Dirigente dell'Ufficio.

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) il licenziamento con preavviso;
f) il licenziamento senza preavviso.

Art.3

Procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione non può adottare, nei confronti del lavoratore, alcun provvedimento disciplinare, salvo il rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
2. La competenza per il procedimento disciplinare ai sensi dell'articolo 50, comma 5, della legge regionale 13 novembre 1998, n.31 è attribuita:

a) al Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente per il rimprovero verbale e scritto. Il medesimo dirigente deve dare contestuale comunicazione delle sanzioni applicate al Direttore Generale competente in materia di personale;
b) al Direzione Generale competente in materia di personale per la multa, la sospensione del lavoro, e il licenziamento.

3. L'addebito deve essere comunicato tempestivamente da parte del dirigente competente all'irrogazione della sanzione e comunque non oltre 10 giorni da quando il Dirigente competente ha avuto conoscenza del fatto.
4. La contestazione deve essere formulata in forma scritta, con l'indicazione delle presunte violazioni e con l'invito al lavoratore a fornire in un termine non inferiore a cinque giorni le giustificazioni scritte e con l'avviso che può essere sentito a sua difesa sia singolarmente che con l'assistenza di un professionista o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato.
5. Nel caso trascorrano 10 giorni dalla comunicazione della contestazione senza che il lavoratore abbia chiesto di essere sentito o 15 giorni dalla convocazione senza che il lavoratore abbia esercitato la sua difesa, la sanzione viene irrogata e messa sollecitamente in esecuzione entro i termini di cui all'art. 12, 2° comma.
6. E' consentito al dipendente e al suo delegato l'accesso agli atti istruttori. Delle dichiarazioni del dipendente o di un suo delegato viene redatto un processo verbale.
7. Il procedimento disciplinare, una volta instaurato, deve concludersi entro 120 giorni dalla data di comunicazione dell'addebito. In caso non venga portato a compimento in questo periodo il procedimento si estingue.
8. Quando si ravvisa che non vi sono i presupposti per procedere, si disporrà, altresì, per la chiusura del procedimento informandone l'interessato.
9. Non si tiene conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dallo loro applicazione.
10. L'apertura e la definizione del procedimento disciplinare non libera il lavoratore dalle eventuali altre responsabilità di altro genere in cui sia incorso per i fatti addebitati.
11. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il direttore generale della struttura di appartenenza del dipendente segnala, entro 5 giorni, al Direttore Generale competente in materia di personale i fatti da contestare al dipendente per l'instaurazione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento delle responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

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 circostante 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 irrogate 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) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati;
    f) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo alla Amministrazione, agli utenti e ai terzi;
    g) rifiuto di assoggettarsi a visita personale disposta a tutela dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 6 della legge 300/1970.
2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali in favore dei dipendenti.

Art.6

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico da un minimo di un giorno fino ad un massimo di 10 giorni è irrogata per:
    a) recidività o particolare gravità delle mancanze previste nel precedente art.5;
    b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso. In queste ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o a terzi;
    c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
    d) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
    e) testimonianza falsa o reticente o rifiuto della stessa in procedimenti disciplinari;
    f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero ai sensi dell'art.1 della legge n. 300/1970;
    g) comportamenti minacciosi e gravemente ingiuriosi nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
    h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
    i) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi;
    j) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Amministrazione, agli enti o a terzi;
    k) nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Amministrazione, agli utenti o a terzi.
2. L'Amministrazione nel caso in cui riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al dipendente e sanzionabili con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico, può disporre nel corso del procedimento disciplinare l'allontanamento dal lavoro per un periodo non superiore a venti giorni con la conservazione della retribuzione.
3. 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.
4. Il periodo trascorso in allenamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabili agli effetti dell'anzianità.

Art.7

Licenziamento disciplinare con preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso è irrogata, fatta salva in ogni caso l'applicazione della disciplina legale, nei seguenti casi, che si intendono esemplificativi:
    a) recidiva plurima nelle mancanze previste nel precedente art.6, anche se di diversa natura;
    b) recidiva nel biennio di una mancanza che ha comportato una sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dal trattamento economico;

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza di fatti o circostanze relativi ad illecito uso, manomissione distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
d) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
e) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni lavorativi consecutivi;
f) persistente insufficiente rendimento o fatti e circostanze che dimostrino l'incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi del servizio;
g) condanna passata in giudicato per un delitto che commesso fuori dal servizio e non attiene in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
h) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art.8

Licenziamento disciplinare senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso è irrogata, fatta salva in ogni caso l'applicazione della disciplina legale, nei seguenti casi, che si intendono esemplificativi:
a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi anche per motivi non attinenti al servizio;
b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con l'uso di mezzi fraudolenti;
c) condanna passata in giudicato per i delitti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e). f) della legge n. 55 del 1990, modificata e integrata dall'articolo 1, comma 1 della legge n. 16 del 1992;
d) condanna passata in giudicato per gravi delitti commessi in servizio;
e) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
f) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Art.9

Sospensione procedura

1. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso sino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche la commessione emerga nel corso del procedimento disciplinare.
2. Qualora l'Amministrazione sia venuta a conoscenza di fatti che possano dare luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito di sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato, nei termini e modalità di cui all'articolo 3 dalla data di conoscenza della sentenza.
3. Il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del comma 1, è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

Art.10

Sospensione dal servizio per procedimento penale

1. Il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per ladurata 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 venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando 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. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'articolo 15, commi 1, 2, 3, 4 della legge n.55 del 1990, come sostituito dall'articolo 1,comma 1 della legge n.16 del 1992.
5. Nei casi sopra riportati trova applicazione l'art. 9 per la connessione tra il procedimento penale e quello disciplinare.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art.11

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.

Art.12

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.13

Ricorso al Collegio Arbitrale

1. Ai sensi dei commi 10, 11 e 12 dell'art.50 della L.R. n. 31/1998, il dipendente al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può impugnare la relativa decisione avanti al Collegio arbitrale di cui all'art.51 della citata legge regionale.

Art.14

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.15

Norma finale

1. Le parti riconoscono l'opportunità che si preceda senza indugio alla costituzione del Collegio arbitrale con le modalità previste dall'art.51 della L.R. n. 31/1998.

ALLEGATO F
REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DEL COLLEGIO ARBITRALE[90]

ALLEGATO G
SISTEMA DI VALUTAZIONE[91]

[90] Allegato abrogato implicitamente per effetto dell'abrogazione dell'art. 51 della Legge regione n. 31 del 1998 che prevedeva il collegio arbitrale.

[91] Allegato abrogato dall'art. 34 CCRL 08.10.2008.