

BOZZA PROPOSTA RINNOVO ECONOMICO 2019 – 2021

1 – INCREMENTI RETRIBUZIONI TABELLARI

Si condividono le tabelle contenute nella proposta Coran (ultima versione di lunedì 9 maggio u.s.), con l'applicazione dei tassi di rivalutazione annuali del 1,4% per il 2019, del 1,4% per il 2020 e del 1,3% per il 2021, e considerando per la rivalutazione del secondo e del terzo anno la base di calcolo già adeguata della precedente annualità.

2 – ADEGUAMENTO INDENNITA' AMMINISTRAZIONE e INDENNITA' FORESTALE

Si ritiene insufficiente l'importo proposto, pari ad euro 4,91 mensili, per l'indennità di amministrazione dal 1° gennaio 2019 e per l'indennità forestale dal 21 luglio 2021. L'ipotesi è stata sicuramente condizionata dall'anomalia riscontrabile nello stanziamento previsto dall'art. 11 comma 7 della LR n.3/2022 per l'applicazione del presente rinnovo economico 2019 – 2021 al personale dell'Agenzia Forestas. Risulta infatti evidente la non corrispondenza tra la quota indicata per la parte dell'annualità 2021 interessata e la quota prevista a regime, dal 1° gennaio 2022.

A fronte di questa situazione, appare necessario utilizzare una parte delle risorse presenti (quota storica) nel Fondo di rendimento, in analogia a quanto già stabilito in sede di CCRL 2016 – 2018, del 4 dicembre 2017.

E, in subordine, solo qualora le risorse istituite nel fondo di rendimento non fossero sufficienti, si propone di impegnare una parte delle altre somme disponibili per il rinnovo 2019 – 2021, oltre quelle strettamente riferibili all'adeguamento delle voci retributive fisse e continuative, come individuate nella deliberazione n.19/20 del 21 maggio 2021 (Indirizzi per la contrattazione collettiva per il triennio 2019 – 2021) per € 580.000, ed incrementate per effetto dell'art. 5 comma 2 della LR n.17/2021, per € 500.000, che si stimano pari in totale ad € 900.000.

Si propone quindi un ulteriore aumento pari ad euro _____ per entrambe le Indennità, a valere sulla quota storica dei rispettivi Fondi per la retribuzione di rendimento (dal 1° gennaio 2021 per quella di amministrazione, e dal 21 luglio 2021 per quella forestale).

Al quale può essere sommato **un incremento di 11 euro a valere sulle risorse contrattuali**, sulla base del calcolo di seguito illustrato e con le decorrenze indicate.

COMPARTO REGIONE – ENTI REGIONALI

- dal 1.1.2019 aumento di **3 euro** (spesa tot. € 229.248 su disponibilità x accessorio di € 404.950,91)
Numero dipendenti 4.511 - costo annuo € 162.396 - oneri 41% € 66.852 -
- dal 1.1.2020 aumento di **7€ (3 + 4)** (spesa tot. € 534.283 su disponibilità di € 808.901,82)
Numero dipendenti 4.511 – costo annuo € 378.924 - oneri 41% € 155.359 -
- dal 1.1.2021 aumento di **11€ (3 + 4 + 4)** – (spesa tot. € 839.587 su disponibilità di € 1.184.356,24)
Numero dipendenti 4.511 – costo annuo € 595.452 – oneri 41% € 244.135 –

AGENZIA FORESTAS (per 5 mensilità 2021)

Impiegati aumento di **11 euro** - spesa tot. € 29.770

Numero dipendenti 393 – costo 5 mesi € 21.615 - oneri 37,73% € 8.155 –

Operai aumento di **11 euro** - spesa tot. € 305.852

Numero dipendenti 4.387 - costo 5 mesi € 241.285 - oneri 26,76% € 64.567 -

SPESA TOTALE FORESTAS **2021** = € 335.622 su Disponibilità x accessorio di € 693.197,99

SPESA TOTALE FORESTAS **2022** = € 805.492 su Disponibilità x accessorio di € 360.870

Somma da acquisire dalle altre disponibilità contrattuali (per applicazione 2022 e seguenti) = € 444.622

3 – PERFEZIONAMENTO FORMULAZIONE FONDI CONTRATTUALI

Risulta necessario, alla luce anche di recenti interpretazioni controverse sulla materia, perfezionare la formulazione di alcuni articoli del CCRL relativi ai Fondi contrattuali, ritenendoli a tutti gli effetti compresi nella parte economica dello stesso Contratto collettivo. Si propone la seguente stesura (in rosso le parti aggiunte, barrate quelle sostituite) :

CAPO V

LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO E DI POSIZIONE

Art. 99.

Natura dei Fondi contrattuali

1. Il Fondo per la retribuzione di rendimento di cui all'art.102 e il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art..102 bis sono i due Fondi contrattuali che alimentano il salario accessorio. La quantificazione e l'utilizzo del salario accessorio, comunque nei limiti previsti dal presente contratto, è oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. e di concertazione, ai sensi degli articoli 13 e 14.

2. Con riferimento all'applicazione del comma 2 dell'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il salario accessorio viene erogato con i criteri di merito e selettività previsti dal contratto collettivo e dai contratti integrativi.

Art.99 bis

La retribuzione di rendimento

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.

3. Nel caso che le Amministrazioni del Comparto non definiscano le relative procedure nei tempi previsti, è dovuta in ogni caso l'erogazione di un acconto, nella misura del 75% dell'importo medio preventivabile, con lo stipendio del mese di aprile.

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 **A, B, C e D** ~~e a quello delle aree A e B del CFVA~~ possono essere conferiti incarichi, non comportanti la titolarità di posizioni organizzative.

3. Tutte/i le/i dipendenti, di ogni categoria ed area, possono essere inseriti nei gruppi di lavoro, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n.33/34 del 20 luglio 2009.

4. Per ciò che concerne il conferimento degli incarichi di cui al punto 1. la procedura di conferimento deve prevedere obbligatoriamente il bando per la manifestazione di interesse da parte della Direzione Generale di riferimento e la comparazione dei titoli secondo le procedure statuite nei singoli CCI.

5.. Per quanto riguarda l'applicazione nella direzione generale del CFVA restano in vigore le disposizioni

definite nel CCRL 2016 - 2018 del 4 dicembre 2017, sino alla stipula del CCRL della specifica area contrattuale.

Art.101

Retribuzione di posizione

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 a carico del Fondo per la retribuzione di posizione è determinata nella misura massima di euro 774,00 mensili comprensive dello straordinario. Per gli incarichi non comportanti l'attribuzione di posizioni organizzative, affidati al personale delle categorie A, B, C e D e a quello delle aree A e B del CFVA, l'importo della retribuzione incentivante mensile è stabilita **nella misura minima di euro 250,00 e massima di euro 345,00 comprensive dello straordinario.**
2. Gli incarichi possono essere revocati dall'Amministrazione in qualsiasi momento, con perdita della relativa retribuzione.
3. **La retribuzione spettante per la partecipazione ai gruppi lavoro è determinata, per i dipendenti di ogni categoria ed area, nella misura minima di euro 250,00 e massima di euro 300,00 mensili, comprensive dello straordinario.**
4. **Per quanto riguarda l'applicazione nella direzione generale del CFVA, restano in vigore le disposizioni definite nel CCRL 2016 - 2018 del 4 dicembre 2017, sino alla stipula del CCRL della specifica area contrattuale.**

Art.102

Fondo per la retribuzione di rendimento

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, 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.**f) le quote destinate dal rinnovo del contratto economico 2019 – 2021.**
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

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.
3. È 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". **A parziale modifica, la quota da riservare ai gruppi di lavoro è stabilita nella misura minima del 15% della disponibilità del Fondo.**

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

4 – RECEPIMENTO RECENTISSIME DISPOSIZIONI CCNL FUNZIONI CENTRALI 2019 – 2021

Si considera necessario, per motivi di urgenza e rilievo delle materie trattate, disporre il recepimento di alcune disposizioni contenute nel recentissimo CCNL per i dipendenti delle Amministrazioni centrali, e riprese nei due articoli che seguono.

Art.

(art. 25 Amministrazioni Centrali 2019/2021)

Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari

L'art. 42 del CCRL è sostituito dal seguente:

1. Al dipendente, sono concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per meno di un'ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
 - g) la fruibilità dei permessi orari di cui trattasi non è collegata all'utilizzo dei permessi di cui all'articolo 40 del presente CCRL
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Art.

(art. 34 Amministrazioni Centrali 2019/2021)

Copertura assicurativa

1. Le amministrazioni del comparto, stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di lavoro, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.

5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.
6. Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.
7. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
8. Ai fini della scelta della società di assicurazione le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative.

Art. bis per progressioni verticali
(art. 17 Amministrazioni Centrali 2019/2021)

Per i dipendenti del comparto le progressioni verticali nella categoria immediatamente superiore, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, si realizzano tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate nell'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse rese disponibili dalle normative regionali.

5 – MODIFICA PREVISIONE RELATIVA ALL'ASSEGNO PERSONALE dopo PROGRESSIONE VERTICALE

Risulta necessario prevedere una maggiore tutela nei confronti dei dipendenti che, superando le prove selettive dei concorsi interni di cui alla LR n.18/2017, vengono inquadrati nelle categorie o aree immediatamente superiori a quelle di precedente appartenenza. Le retribuzioni del primo livello economico delle categorie od aree di nuovo inquadramento possono infatti essere inferiori (anche per importi elevati) a quelle dei livelli economici nei quali i dipendenti si trovavano precedentemente.

Art.68

Differenziazione dei livelli retributivi all'interno delle categorie

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. Il numero dei livelli economici delle quattro categorie e delle tre aree è integrato con la previsione di nuovi livelli di sviluppo, il cui valore economico è il seguente:

omissis

5. In caso di passaggio da una categoria o area a quella immediatamente superiore, la eventuale differenza retributiva tabellare è conservata **a titolo di retribuzione individuale di anzianità (RIA), non riassorbibile, tramite un assegno personale riassorbibile con gli incrementi retributivi derivanti dalle progressioni professionali, a decorrere dal 1° gennaio 2019.**