REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

SNAF FNA FESAL CLARES UIL CISL CGIL CORAN

BOZZA PIATTAFORMA CISL FP - UIL FPL - CLARES

Ipotesi di Accordo relativo al Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del Personale dipendente dell'Amministrazione regionale, degli Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali – parte economica 2022 - 2024

Art.1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente dall'Amministrazione Regionale, dagli Enti, Istituti, Agenzie e Aziende regionali facenti parte del comparto regionale, di seguito denominate "Amministrazioni regionali", con esclusione di quello appartenente al Corpo forestale e di Vigilanza ambientale.

Art.2
Durata e decorrenza

1. Il presente contratto disciplina la parte economica per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del contratto, salvo diversa prescrizione dello stesso, fatti salvi eventuali futuri incrementi derivanti dall'accertamento dell'indice IPCA per l'anno 2024.

Art.3
Incrementi contrattuali

1. Per effetto del presente contratto, relativo al trattamento economico, la retribuzione fissa dei dipendenti delle Amministrazioni regionali 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"

Incrementi mensili retribuzione fissa dipendenti Amministrazioni regionali			
Categ.e livello retributivo	01.01.2022	01.01.2023	01.01.2024
D7	198,33	135,55	-
D6	188,91	129,11	-
D5	183,95	125,72	-
D4	177,02	120,99	-
D3	166,20	113,59	-

D2	147,59	100,87	-
D1	141,81	96,92	-
C6	156,70	107,10	-
C5	150,61	102,93	-
C4	146,65	100,22	-
C3	140,80	96,23	-
C2	131,26	89,71	-
C1	126,21	86,26	-
B7	137,89	94,24	-
B6	132,66	90,67	-
B5	129,17	88,28	-
B4	124,87	85,34	-
B3	119,09	81,39	-
B2	111,16	75,97	-
B1	106,52	72,80	-
A5	115,55	78,97	-
A4	111,13	75,95	-
A3	108,20	73,95	-
A2	102,09	69,77	-
A1	97,85	66,88	-
AVVOCATURA A3	198,40	135,60	-

2. A seguito degli incrementi di cui al comma precedente la retribuzione fissa dei dipendenti delle Amministrazioni regionali, è ridefinita, per ciascuna categoria e livello retributivo, secondo la seguente tabella B, alle scadenze ivi indicate

Tabella B “Retribuzione fissa dipendenti Amministrazioni regionali”

Retribuzione fissa dipendenti Amministrazioni regionali			
Categ.e livello retributivo	01.01.2022	01.01.2023	01.01.2024

D7	3.397,26	3.532,81	3.532,81
D6	3.235,89	3.365,00	3.365,00
D5	3.150,82	3.276,53	3.276,53
D4	3.032,24	3.153,23	3.153,23
D3	2.846,90	2.960,49	2.960,49
D2	2.528,02	2.628,88	2.628,88
D1	2.429,01	2.525,92	2.525,92
C6	2.684,18	2.791,28	2.791,28
C5	2.579,73	2.682,66	2.682,66
C4	2.511,90	2.612,12	2.612,12
C3	2.411,75	2.507,98	2.507,98
C2	2.248,29	2.337,99	2.337,99
C1	2.161,93	2.248,20	2.248,20
B7	2.361,88	2.456,12	2.456,12
B6	2.272,33	2.363,00	2.363,00
B5	2.212,59	2.300,87	2.300,87
B4	2.138,92	2.224,26	2.224,26
B3	2.039,91	2.121,30	2.121,30
B2	1.904,08	1.980,05	1.980,05
B1	1.824,64	1.897,45	1.897,45
A5	1.979,25	2.058,22	2.058,22
A4	1.903,47	1.979,41	1.979,41
A3	1.853,43	1.927,39	1.927,39
A2	1.748,66	1.818,43	1.818,43
A1	1.676,12	1.743,00	1.743,00
AVVOCATURA A3	3.398,40	3.534,00	3.534,00

Art. 4
L'articolo 68 del CCRL 15.05.2001 è sostituito dal seguente:

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. Dal 1° gennaio 2024, il numero dei livelli economici delle quattro categorie del comparto dipendenti delle Amministrazioni regionali è integrato, ai soli fini dell'applicazione delle progressioni professionali annualità 2024 e seguenti, con la previsione di nuovi livelli di sviluppo, il cui valore economico è il seguente:

Dipendenti Amministrazioni regionali					
Cat.e Liv	01.01.2024				
A6	2.145,00				
B8	2.550,00				
C7	2.895,00				
D8	3.650,00				

3. Dal 01.01.2024 le categorie dei dipendenti delle Amministrazioni regionali, si articolano pertanto nei seguenti livelli retributivi:

Categorie	Livelli retributivi							
Cat. A	A1	A2	A3	A4	A5	A6		
Cat. B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
Cat. C	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	
Cat. D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8

4. I nuovi livelli retributivi A6, B8, C7 e D8 delle categorie, sono istituiti ai soli fini delle progressioni orizzontali.

5. In caso di passaggio da una categoria o area a quella immediatamente superiore per progressione verticale, la eventuale differenza retributiva tabellare è conservata a titolo di retribuzione individuale di anzianità (RIA), non riassorbibile, a decorrere dal 1° gennaio 2024.
6. La disposizione di cui al precedente comma 5 ha effetto, in ogni caso, anche nei riguardi delle/dei dipendenti che risulteranno vincitori delle selezioni per le progressioni professionali annualità 2024.

Art. 5
Le maggiorazioni retributive

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 le maggiorazioni retributive, di cui all'articolo 87 del CCRL del 15.05.01, verranno calcolate sui nuovi importi di cui al precedente art.3 per il medesimo anno. A decorrere dal 1° gennaio 2023, le stesse verranno incrementate di un ulteriore 2%.
2. Per quanto attiene alla maggiorazione relativa alla prestazione di lavoro straordinario, a decorrere dal 1° gennaio 2023 la maggiore spesa derivante dall'aumento del compenso orario, e non coperta dall'incremento del 2% dello stanziamento previsto per l'anno 2022, verrà compensata con una corrispondente diminuzione del monte ore complessivo di cui all'art. 37 del CCRL del 15.05.2001.
3. In deroga a quanto disposto nel comma 1, l'importo del pasto da rimborsare in caso di missione è fissato in € 35,00, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art.6
Indennità di Amministrazione e Indennità Forestale

1. L'indennità di amministrazione è rideterminata in € 122,03 a decorrere dal 1.01.2022, e in € 212,00 a decorrere dal 1.01.2023.
2. L'indennità forestale di cui all'articolo 115 del CCRL del 15.05.2001 è rideterminata in € 90,17 a decorrere dal 1.01.2022, in € 183,69 dal 1.01.2023 e in € 212,00 a decorrere dal 1.01.2024.
3. Dal 1.01.2022 le due indennità sono corrisposte per quattordici mensilità, hanno carattere fisso e continuativo e sono incluse nelle tabelle di calcolo utili ai fini del trattamento di fine rapporto in aggiunta alle voci retributive tabellari, fin dalla data della loro istituzione
4. La tredicesima e la quattordicesima mensilità delle due indennità sono corrisposte in misura pari al 65% degli importi di cui ai commi 1 e 2.

Art. 7
L'articolo 99 del CCRL del 15.05.2001 è sostituito dal seguente:

Art. 99 - 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 tutte/i le/i dipendenti del comparto. Essa è subordinata alla valutazione delle prestazioni professionali degli stessi dipendenti, di cui agli artt. 72 e seguenti, che deve essere definita entro il 31 marzo di ciascun anno, in riferimento a quello precedente.

3. Nel caso in cui le Amministrazioni regionali non provvedano a concludere la valutazione delle/dei dipendenti entro il termine di cui al comma 2, e a definire le altre procedure necessarie in tempo utile per il pagamento della retribuzione di rendimento con la mensilità del mese di maggio, è dovuta in ogni caso l'erogazione di un acconto, nella misura del 70% dell'importo medio preventivabile per ciascuna categoria, con lo stipendio del medesimo mese di maggio.

4. L'acconto erogato ai sensi del precedente comma 3, è in ogni caso soggetto a conguaglio, anche in negativo, all'esito del procedimento di valutazione. L'eventuale recupero è disposto a carico delle spettanze ordinarie, o, nel caso di intercorso pensionamento, a valere sui trattamenti comunque dovuti al dipendente, compresi quelli integrativi.

Art. 8

Nel CCRL del 15.05.2001 è introdotto il seguente articolo 99 bis:

Art. 99 bis
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 per le/i dipendenti delle Amministrazioni regionali, insieme alle maggiorazioni retributive ed alle indennità per l'esercizio di specifiche funzioni. La quantificazione e l'utilizzo del salario accessorio, comunque nei limiti previsti dal presente contratto, sono oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. e di concertazione, ai sensi degli articoli 13 e 14.

Art. 9

L'articolo 101 del CCRL del 15.05.2001 è sostituito dal seguente:

Art. 101
Retribuzione di posizione

1. Per gli incarichi comportanti la titolarità di posizioni organizzative ai più elevati livelli di cui all'art. 100 lettere i), ii) e iii), alla lettera iii), la retribuzione di posizione mensile a carico del Fondo per la retribuzione di posizione è determinata nella misura minima di euro 600 e massima di euro 900,00 mensili, comprensivi dello straordinario, salvo interventi in reperibilità. Per gli incarichi non comportanti l'attribuzione di posizioni organizzative, la retribuzione incentivante mensile massima è stabilita in euro 400,00, comprensivi dello straordinario, salvo interventi in reperibilità. Per l'incarico di Consegnatario è prevista una

retribuzione pari a euro 400,00 mensili, per l'incarico di Sub-consegnatario è prevista una retribuzione pari a 280,00 mensili, importi entrambi comprensivi dello straordinario, salvo interventi in reperibilità.

2. La data di decorrenza di tali importi, comunque soggetti a formale attribuzione con le procedure di cui all'art. 100, 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. 10
L'articolo 102 ter del CCRL del 15.05.2001 è sostituito dal seguente:

Art. 102 ter – Fondo per le progressioni professionali

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;
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.
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.
4. Le somme comprese nel fondo per le progressioni professionali costituiscono spesa a regime in quanto parte integrante del trattamento fisso e continuativo delle/dei dipendenti sino alla cessazione dal servizio. Tali somme, che non fanno parte del salario accessorio, vengono rese disponibili nel fondo a seguito dei pensionamenti, senza dar luogo ad aumenti di spesa. Tali caratteristiche sono proprie del fondo dal momento della sua istituzione, in forma distinta e separata dagli altri fondi contrattuali, per effetto dell'art. 28 del CCRL 6 dicembre 2005.

Art. 11
Istituzione indennità di specificità organizzativa Protezione Civile

1. Al personale della DG Protezione Civile, anche impegnato in turni e reperibilità con orario di servizio pari a 36 ore settimanali, fatta salvo la garanzia del servizio medio giornaliero di 7 ore 12 minuti, con la flessibilità di 30 minuti in ingresso e in uscita, o diversa organizzazione oraria in regime di turno, potrà essere richiesto in maniera volontaria e

previa esplicita manifestazione di interesse da proporre al dirigente della struttura in cui è incardinato, di garantire:

a) La disponibilità a svolgere orari disagiati, anche parzialmente o completamente notturni (entro le ore 22.00), al verificarsi di eventi emergenziali di protezione civile di cui all'articolo 16 del D.Lgs. n. 1/2018, secondo quanto stabilito nel piano regionale per la Protezione Civile di cui all'articolo 2 della L.R. n. 3/1989 (a titolo esemplificativo e non esaustivo: presidio nei porti e negli aeroporti per emergenza COVID-19, sbarco migranti, presidio del territorio per emergenze climatiche ecc) e in ogni caso per garantire la continuità operativa dei servizi a supporto delle attività della DGPC e da assicurare alla comunità in situazioni emergenziali;

b) La flessibilità organizzativa in funzione della necessità di assicurare, avvicendandosi con i colleghi, l'integrale copertura dell'orario di servizio dalle 7.00 alle 21.00, nelle giornate dal lunedì al venerdì esclusi i festivi, al fine di garantire lo svolgimento delle attività del Volontariato di protezione civile o altre iniziative del Dipartimento nazionale o della Commissione speciale della protezione civile non rientranti nell'orario ordinario di lavoro;

c) La disponibilità ad essere contattati oltre l'orario di lavoro, nell'ambito dell'orario di servizio, in funzione delle esigenze della struttura presso cui si è assegnati (es. per verifiche e riscontri di qualsiasi natura connessi a richieste del Dipartimento nazionale o della Commissione speciale della protezione civile);

d) La protrazione dell'orario di lavoro nell'ambito dell'orario di servizio, per esigenze straordinarie della struttura presso cui si è assegnati, per un massimo di 25 ore mensili in regime di straordinario o, in alternativa a scelta del dipendente, da compensare con Al personale interessato non si applica quanto previsto dall'art. 31 del CCRL riguardo le fasce orarie obbligatorie in presenza.

2. Al personale di cui al comma 1 è riconosciuta una indennità specifica di Protezione Civile nella misura fissa mensile lorda rispettivamente di:

I) € 350,00 per la Categoria B;
II) € 470,00 per la Categoria C;
II) € 630,00 per la Categoria D.

L'Indennità è riconosciuta dal dirigente della struttura in cui i dipendenti sono incardinati, a seguito della procedura di cui al precedente comma 1 e previa verifica della effettiva disponibilità a garantire le condizioni di lavoro sopra indicate.

3.Pertanto, l'indennità non può essere riconosciuta al personale che:

- non manifesta la volontà di effettuare l'adesione;
- si trova in comando e/o assegnazione temporanea in altre Direzioni Generali o presso Uffici di Gabinetto;
- è in posizione di in distacco per attività sindacale e/o amministrativa
- è in regime part-time;

- è in congedo parentale straordinario
- non può garantire la pronta disponibilità in tutti i giorni del mese di riferimento per il quale è chiamato a svolgere l'attività richiamata per l'indennità di SPC.

4. L'indennità di specificità organizzativa di protezione civile, è cumulabile con gli altri istituti previsti nel CCRL (nessuno escluso o eccettuato) non incidendo sulle discipline relative agli incarichi per la retribuzione di posizione di cui all'art. 100, allo straordinario di cui all'art. 37, all'indennità di amministrazione e forestale, nonché alle indennità di turno previste dall'art. 34 e sulla specifica disciplina sull'orario di lavoro disposta con l'Accordo del 9 giugno 2016. L' indennità del presente articolo concorre alla sommativa della retribuzione lorda utile ai fini contributivi e previdenziali.

5.La presente indennità è riconosciuta anche al personale di altre direzioni generali dell'Amministrazione regionale o del Comparto Regione Enti, che concorre allo svolgimento delle attività di protezione civile previste nel piano regionale per la protezione civile" (in attuazione del comma 4-quater, art. 58, L.R. n. 31/1998), a decorrere dal 1° gennaio 2025.

6.In prima applicazione le risorse appositamente stanziate per gli anni 2023 e 2024 saranno suddivise tra il personale in servizio presso la direzione generale della Protezione Civile, escluso quello di cui al comma 3, in base al periodo di servizio effettivamente prestato nell'arco del biennio indicato e secondo gli importi stabiliti per le categorie B, C e D al comma 2.

Art. 12
Interpretazione autentica art. 119

INTERPRETAZIONE AUTENTICA: Nell'articolo 119 il termine "presidio" è interpretato come "qualsiasi struttura organizzata ed operativa dell'Agenzia, inserita nell'organigramma e nell'articolazione organizzativa della medesima".

Art. 13
Valorizzazione professionalità interne

1. Al fine di garantire la valorizzazione delle professionalità interne, e recependo le disposizioni di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001 così come modificato e sostituito dall'art. 3 comma 1, legge n. 113 del 2021, l'Amministrazione, gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali del sistema Regione, prima di procedere a nuove assunzioni di personale, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e delle risorse finanziarie disponibili, determinano nei piani dei fabbisogni il numero delle posizioni destinate alle progressioni tra le categorie, riservate al personale di ruolo assunto con concorso pubblico. La riserva è stabilita in una percentuale pari al 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno previste nei piani dei fabbisogni. La percentuale può essere

derogata esclusivamente nel caso in cui nella categoria inferiore non sia presente personale avente i requisiti richiesti. Con cadenza triennale l'Amministrazione, gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali del sistema Regione attivano procedure selettive comparative basate sul possesso di un'anzianità di servizio non inferiore a quella di cui all'articolo 56 della legge regionale n. 31 del 1998 e dei requisiti stabiliti nel CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (di cui alla successiva tabella A), sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, e sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno. In ogni caso, l'attivazione delle stesse procedure selettive riservate determina, in relazione al numero dei posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva dei posti destinata al personale interno, utilizzabile ai sensi del succitato articolo 56 della legge regionale n. 31 del 1998. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

2. Le graduatorie derivanti dalle selezioni di cui al comma 1 restano in vigore per tre anni dalla loro pubblicazione, e vengono utilizzate per la copertura della medesima quota del 50 per 100 dei posti da ricoprire indicati nei successivi Piani annuali e triennali del fabbisogno del personale.

3. In sede di prima applicazione, le Amministrazioni di cui al comma 1 utilizzano per la copertura della quota del 50 per 100 dei posti da ricoprire e sino a concorrenza, le graduatorie delle selezioni interne svolte, ai sensi della LR n. 18/2017, nel triennio 2020-2022.

Tabella A

Progressione fra le Categorie/Aree	Requisiti
Da Categoria A a Categoria B	assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza nella categoria A
Da Categoria B a Categoria C	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e anzianità di servizio non inferiore a 5 anni nella categoria B b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nella categoria B
Da Categoria C	a) laurea (triennale o magistrale) e un'anzianità di servizio non inferiore a

a Categoria D	5 anni nella categoria C b) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nella categoria C

Art. 14
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, fino alla data di cessazione dal servizio.

Art.15
Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto resta confermata, pur se non espressamente richiamata, la disciplina contenuta nel CCRL del 15.05.2001 così come modificata o integrata dai contratti successivi.

Allegato: Tabella di calcolo delle macro voci di spesa nel triennio -