
Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

**per il personale dipendente dell'Amministrazione,
Enti, Istituti, Agenzie e Aziende regionali**

Parte normativa 2006-2009
Parte economica 2006-2007

8 ottobre 2008



INDICE

PARTE I	4
DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art.1 Campo di applicazione	4
Art.2 Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto.....	4
Art.3 Interpretazione autentica dei contratti	4
PARTE II	5
RELAZIONI SINDACALI	5
Art.4 Contrattazione integrativa	5
Art.5 Tempi e procedure per la contrattazione integrativa	5
Art.6 Diritto di assemblea	6
Art.7 Contributi sindacali.....	6
Art.8 Rappresentatività e aggregazioni sindacali.....	6
PARTE III	7
FORME DI PARTECIPAZIONE	7
Art.9 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	7
PARTE IV	8
RAPPORTO DI LAVORO	8
Art.10 Orario di lavoro.....	8
Art.11 Lavoro a turni.....	9
Art.12 Permessi retribuiti	9
Art.13 Assenza per malattia.....	9
PARTE V	10
CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO	10
Art.14 Differenziazione dei livelli retributivi all'interno delle categorie	10
Art.15 Valutazione – principi generali.....	10
Art.16 Gli elementi della valutazione	11
Art.17 I soggetti e la valutazione	11
PARTE VI	11
LA RETRIBUZIONE	11
Art.18 Incrementi contrattuali.....	11
Art.19 Le indennità	12
Art.20 Le maggiorazioni retributive	13
Art.21 Assegno di funzione del CFVA	13
Art.22 Indennità di coordinamento comandanti di stazione forestale	13
Art.23 Indennità di navigazione	14
Art.24 Indennità del personale in servizio sull'isola dell'Asinara	14
Art.25 Indennità di Amministrazione	14
Art.26 Servizio mensa.....	14
Art.27 Effetti dei nuovi stipendi.....	14
Art.28 Inquadramento dei dipendenti dei Consorzi provinciali e interprovinciali.....	14
PARTE VII	15
LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO E DI POSIZIONE	15
Art.29 Retribuzione di rendimento	15
Art.30 Fondo per la retribuzione di rendimento.....	15
Art.31 Fondo per la retribuzione di posizione.....	16
Art.32 Fondo per le progressioni professionali	16
PARTE VIII	16
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	16
Art.33 Clausola di rinvio e programmatica.....	16
Art.34 Norma finale	17
ALLEGATO C ELENCO DELLE SEDI DI COSTITUZIONE DELLE RSU	18
ALLEGATO D ELENCO DELLE SEDI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	18
DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA.....	18
DICHIARAZIONI A VERBALE DI PARTE SINDACALE	19



Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

Personale dipendente dell'Amministrazione regionale dell'Amministrazione regionale, degli Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali

Parte normativa 2006-2009
Parte economica 2006-2007

A seguito del parere favorevole espresso dalla Giunta regionale con proprie deliberazioni n. 40/15 del 22 luglio 2008, n. 45/21 del 28 agosto 2008 e 51/14 del 24 settembre 2008 in ordine al testo dell'accordo relativo al Contratto Collettivo regionale di Lavoro per il personale dipendente dell'Amministrazione e degli Enti regionali, **nonché della certificazione della Corte dei Conti** sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e della loro compatibilità con gli strumenti di programmazione finanziaria espressa con propria deliberazione del 7 ottobre 2008 n. 144, il giorno 8 ottobre 2008 alle ore 09.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

Avv. Francesco Macis

Prof.ssa Piera Loi

Avv. Sandro Piseddu

Componenti il Coran in rappresentanza dell'Amministrazione regionale e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

CGIL-F.P. Regionale

CISL FP Regionale
CISL FP SINDER

SADIRS -UGL

FEDRO

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro relativo al personale dipendente dell'Amministrazione regionale, degli Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali



PARTE I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale – escluso quello con qualifica dirigenziale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato dipendente dall'Amministrazione Regionale, dagli Enti, dalle Agenzie, dalle Aziende e dagli Istituti regionali, facenti parte del comparto di contrattazione, di seguito denominate "Amministrazioni regionali".

Art. 2

Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto disciplina, per quanto riguarda la parte normativa il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, e per quanto riguarda la parte economica il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2007.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto stesso. Gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 2006, fatte salve le diverse decorrenze espressamente previste nei successivi articoli.

3. Le Amministrazioni regionali di cui all'art. 1 destinatarie del presente contratto 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. Il testo del contratto è comunicato, a cura del Coran, 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. 3

Interpretazione autentica dei contratti

Il testo dell'art. 5 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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**

Art.4 *Contrattazione integrativa*

Il testo dell'art. 10 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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.5 *Tempi e procedure per la contrattazione integrativa*

Il testo dell'art. 11 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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.6
Diritto di assemblea

Il testo dell'art. 15 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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.7
Contributi sindacali

Il testo dell'art. 25 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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.
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 Coran ed alle OO.SS. i dati relativi alle deleghe di ciascuna O.S. , con cadenza annuale entro il termine del 31 gennaio.

Art.8
Rappresentatività e aggregazioni sindacali

Dopo l'art. 25 del CCRL del 15.05.01 è aggiunto il seguente art. 25 bis:

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 Coran 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 CORAN 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.

PARTE III FORME DI PARTECIPAZIONE

Art.9

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Dopo l'art. 27 del CCRL del 15.05.01 è aggiunto il seguente art. 27 bis:

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;



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 da parte 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 IV RAPPORTO DI LAVORO

Art.10 Orario di lavoro

Il testo dell'art. 31 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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:

Mattina	ingresso	uscita
(dal lun. al ven.)	8.00	14.00
Pomeriggio	ingresso	uscita
(2 giornate lav.)	16.00	19.00

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 tra le ore 16.00 e le ore 17.00 (fascia obbligatoria), salva diversa disciplina della contrattazione integrativa che può definire un'altra fascia obbligatoria.



Art.11 Lavoro a turni

Il testo dell'art. 34 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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.12 Permessi retribuiti

Il testo dell'art. 40 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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;
- c) nascita di figli, lutti per il coniuge, il convivente e per parenti e 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, adeguatamente documentati, possono essere accordati permessi per la durata massima di 15 giorni lavorativi annui anche non consecutivi;
- e) per chiamata a rendere testimonianza giudiziale su convocazione degli organi giudiziari, per il periodo strettamente necessario;
- f) il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, agli altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizione di legge.

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.13 Assenza per malattia

Il testo del comma 9 dell'art. 48 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

1. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da sclerosi multipla e AIDS ed altre, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal periodo di



comporto i giorni di sottoposizione alle predette terapie compresi quelli di ricovero ospedaliero e di day hospital necessari per effettuare le medesime, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria o struttura convenzionata. Per i giorni anzidetti spetta l'intera retribuzione base.

PARTE V CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO

Art. 14

Differenziazione dei livelli retributivi all'interno delle categorie

Il testo dell'art. 68 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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. A decorrere dal 1.1.2007 il numero dei livelli economici delle quattro categorie è integrato con la previsione di nuovi livelli di sviluppo, il cui valore economico è indicato nella successiva tabella B.

3. Le categorie e le aree pertanto si articolano nei seguenti livelli retributivi:

Categorie	Livelli retributivi				
Cat. A	A1	A2	A3		
Cat. B	B1	B2	B3	B4	B5
Cat. C	C1	C2	C3	C4	
Cat. D	D1	D2	D3	D4	D5

Le aree si articolano nei seguenti livelli retributivi:

Aree	Livelli retributivi				
A	A1	A2	A3	A4	
B	B1	B2	B3	B4	
C	C1	C2	C3	C4	C5

4. I nuovi livelli retributivi A3; B5; C4; D5 delle categorie e A4; B4; C5 delle aree, sono istituiti ai soli fini delle progressioni orizzontali di cui all'art. 69.

Art. 15

Valutazione – principi generali

Il testo dell'art. 72 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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. 16
Gli elementi della valutazione

Dopo l'art. 72 del CCRL del 15.05.01 è aggiunto il seguente art. 72 bis:

1. La valutazione delle prestazioni professionali è collettiva ed 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
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. 17
I soggetti e la valutazione

Dopo l'art. 72 del CCRL del 15.05.01 è aggiunto il seguente art. 72 ter:

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.

PARTE VI
LA RETRIBUZIONE

Art. 18
Incrementi contrattuali

Il testo dell'art. 82 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

1. Per effetto del presente accordo, 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 indicate.



Tabella A "Incrementi mensili della retribuzione fissa"

Dipendenti Amministrazioni regionali			Dipendenti del Corpo forestale		
Cat.	01.01.2006	01.01.2007	Aree	01.01.2006	01.01.2007
A1	33,05	79,27	A1	39,81	84,93
A2	34,54	80,70	A2	40,72	86,56
B1	36,12	80,72	A3	42,81	89,96
B2	37,74	82,58	B1	43,13	92,13
B3	40,42	88,37	B2	43,69	93,55
B4	42,46	89,74	B3	46,94	94,63
C1	42,91	90,88	C1	47,30	98,46
C2	44,72	91,46	C2	50,37	99,63
C3	48,03	95,26	C3	56,69	112,83
D1	48,38	96,15	C4	60,44	117,71
D2	50,37	99,63			
D3	56,69	112,83			
D4	60,44	117,71			

2. A seguito degli incrementi di cui al comma precedente 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.

Tabella B "Nuova retribuzione fissa al 1.01.2007"

Dipendenti Amministrazione regionale		Dipendenti del Corpo forestale	
Cat.	Retribuzione fissa	Aree	Retribuzione fissa
A1	1.401,32	A1	1.677,32
A2	1.462,32	A2	1.715,32
A3	1.550,00	A3	1.802,32
B1	1.525,32	A4	1.870,00
B2	1.592,32	B1	1.817,32
B3	1.705,32	B2	1.841,32
B4	1.788,32	B3	1.972,32
B5	1.850,00	B4	2.055,00
C1	1.807,32	C1	1.990,32
C2	1.880,32	C2	2.114,32
C3	2.016,32	C3	2.380,32
C4	2.100,00	C4	2.535,32
D1	2.031,32	C5	2.635,00
D2	2.114,32		
D3	2.380,32		
D4	2.535,32		
D5	2.635,00		

*Art. 19
Le indennità*

Dopo l'art. 85 del CCRL del 15.05.01 è inserito il seguente art. 85 bis:

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 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 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.20
Le maggiorazioni retributive

Il testo dell'art. 87 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente.

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.
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.

Art.21
Assegno di funzione del CFVA

1. Le misure dell'assegno di funzione di cui all'art. 97 del CCRL del 15.05.01 sono rivalutate degli importi mensili lordi, per dodici mensilità, indicati nella tabella C, alle scadenze ivi indicate.

Tabella C "Incrementi mensili dell'assegno di funzione"

Assegno di funzione		
Aree	01.01.06	01.01.07
A	3,99	6,71
B	4,0	7,72
C	5,05	8,48

2. A seguito degli incrementi di cui al comma precedente l'assegno di funzione è rideterminato, nei seguenti importi:

Assegno di funzione	
Aree	01.01.2007
A	166,50
B	191,63
C	210,47

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.

Art.25

Indennità di Amministrazione

1. E' 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.26

Servizio mensa

Il secondo comma dell'art. 86 del CCRL 2001 è sostituito dal seguente:

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

Art.27

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.28

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°	IMPIEGATI-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;

PARTE VII **LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO E DI POSIZIONE**

Art.29 *Retribuzione di rendimento*

Il testo dell'art. 99 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

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.30 *Fondo per la retribuzione di rendimento*

Il testo dell'art. 102 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

1. Nel fondo per la retribuzione di rendimento confluiscono:

- a) le risorse finanziarie già esistenti e costituenti la c.d. quota storica al 1.1.2006
- b) la somma pari a € 415.000,00 per l'anno 2006 e di ulteriori € 234.000,00 a regime per l'anno 2007.
- c) le economie sugli stanziamenti per la retribuzione del lavoro straordinario dell'anno precedente;
- d) le economie realizzate per gli anni 2006 e 2007 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.

2. La quota storica di cui alla lettera a) del primo comma è rideterminata sommando le quote storiche di ciascuna amministrazione regionale e, quindi, suddivisa fra le medesime amministrazioni in ragione del numero dei dipendenti in servizio al 1.1.2008, secondo le modalità del successivo art. 104. Il medesimo procedimento si applica al 1° gennaio dei successivi bienni.

3. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

Art.31

Fondo per la retribuzione di posizione

Il testo all'art. 102bis del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

- 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.

Art.32

Fondo per le progressioni professionali

Il testo all'art. 102ter del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:

- 1. Nel fondo per le progressioni professionali confluiscono:
 - a) le risorse finanziarie già esistenti e costituenti la c.d. quota storica al 1.1.2006;
 - b) le somme relative alla retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel corso del biennio 2006-2007;
 - c) la somma pari a € 420.000,00 a valere sulla dotazione finanziaria del biennio 2006-2007;
 - d) le somme relative alla retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel corso del biennio 2006-2007, nonché in vigenza del presente contratto;
- 2. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

PARTE VIII

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art.33

Clausola di rinvio e programmatica

1. Le parti, in considerazione del ritardo col quale sono state avviate le trattative per il contratto collettivo regionale per il quadriennio normativo 2006 – 2009 ed al biennio economico 2006-2007, per le difficoltà oggettive incontrate in sede di contrattazione per la complessità dei temi in discussione, anche per il concomitante avvio di riforma della Regione, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale. Pertanto si impegnano a disciplinare, dall'entrata in vigore del presente contratto, le seguenti materie:

- a) in considerazione delle funzioni esplicitate nella accresciuta professionalità delle competenze dell'Amministrazione regionale, istituzione del nuovo ordinamento e sistema di classificazione del personale delle Amministrazioni regionali di cui all'art. 1 del presente contratto, attraverso l'individuazione di nuove declaratorie e l'inquadramento del personale nelle nuove categorie. In tale ambito dovrà essere istituita una specifica area per i ricercatori;



- b) progressioni verticali con passaggio alla categoria superiore mediante procedure concorsuali interne da attivare una volta superata la riserva di legge in materia di accesso;
- c) nuovo ordinamento e sistema di classificazione del CFVA, tenuto conto delle modifiche legislative relative al titolo di studio per l'accesso alle suddette aree; delle nuove competenze attribuite al Cfva e della accresciuta professionalità e responsabilità e del processo già avviato e finalizzato ad uniformare l'inquadramento con le previsioni del comparto in riferimento alla categoria C;
- d) testo consolidato di modifica e aggiornamento delle disposizioni contrattuali vigenti portando a compimento il lavoro avviato nella corrente tornata contrattuale;
- e) protocollo sulle relazioni sindacali;
- f) progressioni professionali all'interno della categoria e area;
- g) disciplina in materia logistica e di mobilità dei dipendenti.

2. L'accordo sulle precedenti materie costituisce parte integrante del presente contratto per la parte normativa 2006-2009, senza oneri aggiuntivi.

Art.34

Norma finale

1. Per quanto non previsto nel presente contratto, e in attesa della sottoscrizione di un testo consolidato delle disposizioni contrattuali del comparto, resta confermata pur se non espressamente richiamata, la disciplina contenuta nel CCRL del 15.05.2001, così come modificata o integrata dai contratti successivi stipulati in data 28.12.2002 e in data 6.12.2005.

2. Sono abrogate le seguenti norme contrattuali del CCRL 15.05.01:

- 2° comma dell'art. 33;
- lettera k) dell'art. 85;
- art. 103;
- Allegato G sul sistema di valutazione.



ALLEGATO C
ELENCO DELLE SEDI DI COSTITUZIONE DELLE RSU

L'allegato C al CCRL del 15.05.01 è sostituito dal presente:

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

ALLEGATO D
ELENCO DELLE SEDI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'allegato D al CCRL del 15.05.01 è sostituito dal presente:

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

DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA

Le parti prendono atto delle considerazioni svolte dalla Giunta regionale nella delibera 40/15 del 22 luglio 2008 e in particolare convengono che, per quanto riguarda il punto c) della predetta deliberazione, qualora la modifiche di carattere organizzativo non fossero sufficienti a superare le difficoltà prospettate dalla Giunta, il Coran si impegna a riportare l'argomento al tavolo delle trattative.



DICHIARAZIONI A VERBALE DI PARTE SINDACALE

Dichiarazione a verbale FEDRO:

La FeDRO ha firmato il presente contratto al solo fine di permettere l'assegnazione ai dipendenti delle risorse contrattuali e per poterci permettere di chiedere congrue risorse per il biennio 2008/2009. La FeDRO ritiene imprescindibile concludere il presente contratto con la valorizzazione professionale del personale regionale sia attraverso la nuova classificazione del personale e successivamente attraverso i giusti percorsi di carriera utilizzati nel resto del pubblico impiego, pertanto nessuna nuova trattativa potrà essere aperta se non verranno portati a conclusione tali previsioni contenute nella norma finale.

In merito all'art. 7 la FeDRO non condivide l'imposizione di un contributo economico minimo per le adesioni sindacali, tale previsione risulta in contrasto sia con le disposizioni della L.R. 31/98 sia con il Decreto Legislativo n. 165/2001 in materia di rappresentatività sindacale.

In merito all'art. 28 del C.C.R.L. la scrivente O.S. ritiene che, come più volte espresso nel corso delle trattative, non si è addivenuti a predisporre una compiuta disciplina adeguata alle attività ed alle tipologie lavorative del personale con rapporto di lavoro regolato dai contratti collettivi nazionali di categoria, così come previsto dall'ultimo inciso del comma 2 art. 2 L.R. n.13/2006, in servizio presso il Consorzio Interprovinciale per la Frutticoltura di Cagliari, Oristano e Nuoro e Consorzio Provinciale di Sassari, soppressi ai sensi della legge succitata.

Gli inquadramenti del personale su menzionato esulano, infatti, dalla declaratoria contenuta nell'art. 19 C.C.N.L. Cooperative e Consorzi agricoli e in particolare dalla distinzione tra il III e il IV livello (parte impiegati) poiché nel III livello sono inquadrati gli impiegati di concetto mentre nel IV livello gli impiegati d'ordine: per cui inquadrare all'interno della categoria B2 entrambe le tipologie di impiegati, senza valutare che gli uni svolgono mansioni di concetto mentre gli altri svolgono mansioni d'ordine, è palesemente iniquo e incongruo; si stanno trattando in modo uguale profili professionali diversi.

La tabella di equiparazione è stata costruita senza riferimento né alle mansioni né al preesistente tabellare, inserendo all'interno della Retribuzione Lorda in godimento anche gli Scatti di Anzianità, azzerando del tutto l'evoluzione lavorativa di ogni dipendente fino ad oggi maturata. Ne consegue un inserimento nel comparto regione con effetti sperequativi e discriminanti con dipendenti inquadrati a costo zero e altri con aumenti di oltre 400 euro.

Dichiarazione a verbale SADIRS:

Il S.A.Di.R.S.-UGL, al fine di arrivare ad un accordo che dia una risposta, seppur minima e tardiva, alle aspettative dei dipendenti regionali, intende sottoscrivere il CCRL pur manifestando forti dubbi e perplessità, in particolare sui seguenti argomenti:

Art. 15 - Progressioni professionali all'interno della categoria.

Riteniamo che l'istituto contrattuale sulle progressioni professionali debba rimanere all'interno della contrattazione generale, per evitare disparità di trattamento tra i lavoratori. Avevamo proposto che venisse avviata una solidarietà generale in maniera che le progressioni professionali venissero fatte in contemporanea in tutto il comparto, per tutti i dipendenti non aventi titolo nelle precedenti progressioni, utilizzando tutte le risorse economiche del comparto, accantonate fino al 2006 in un unico fondo, proprio come avvenuto per la progressione professionale applicata in attuazione del CCRL 2002/2005.

Il testo approvato creerà di fatto un sistema di progressione professionale a diverse velocità in cui i più penalizzati saranno probabilmente quelli dell'amministrazione centrale, vista la moltitudine dei dipendenti interessati alla progressione, con costi e tempi organizzativi più lunghi, poco chiari e farraginosi. Per questo motivo abbiamo chiesto la discussione più articolata nella norma di rinvio.

2. risorse maturate al 2006

Riteniamo inoltre che l'utilizzo delle risorse maturate al 2006 per tale istituto contrattuale, destinate al personale che non ha usufruito delle progressioni professionali in applicazione del CCRL 2002/2005 penalizzerà principalmente i dipendenti dell'Amministrazione centrale che, di fatto, avranno a disposizione esigue risorse per le progressioni professionali dal 2007 in poi. La proposta, approvata certamente non salvaguarda i requisiti di equità e solidarietà, come spesso si vuol far credere. Il nostro sindacato ha proposto che tutte le economie del comparto contrattuale destinate alle progressioni professionali venissero utilizzate come unico fondo per tutti i dipendenti esclusi dalle precedenti progressioni professionali, per evitare che in alcuni Enti e Agenzie dove, quasi tutti hanno usufruito della precedente



progressione, il fondo stesso venisse integrato delle economie fino al 2006 per poi utilizzarle negli anni 2007 e successivi, così facendo infatti avverrà un processo di progressione professionale con maggiori percentuali di transito e diverse decorrenze creando di fatto una disparità applicativa sia temporale che economica. Per questo motivo riteniamo che la stesura finale dell'articolo 15 creerà una palese disparità di trattamento tra lavoratori dello stesso comparto contrattuale.

3. Altresì, non si condivide e si contesta l'impostazione dell'inquadramento dei dipendenti dei Consorzi provinciali e interprovinciali previsto nell'art. 28, riservandoci di tutelare in altre sedi i lavoratori che saranno penalizzati da detto inquadramento, in quanto, come più volte evidenziato al CORAN con atti e controposte scritte, riteniamo che lo stesso sia avvenuto in difformità a quanto stabilito dall'art. 19 del CCNL fino ad ora applicato ai lavoratori interessati, e verosimilmente, si sia utilizzata quale modello, una tabella di equiparazione predisposta dall'amministrazione degli ex Consorzi. Si ritiene inoltre che il comma 2 dello stesso articolo sia fortemente penalizzato per i dipendenti che di fatto si troveranno rispetto ai colleghi del comparto regionale in quadrati nelle medesime categorie, a dover riassorbire gli aumenti contrattuali quale, assegno "ad Personam". Questo meccanismo, come riportato nei rilievi fatti dalla corte dei conti, ha comportato uno storno di risorse a carico dei lavoratori degli ex Consorzi, pari a €. 82.759.00 rispetto alle risorse già stanziare per l'inquadramento di detto personale dall'art. 3, comma 24 della legge finanziaria regionale. Somma rientrata nella disponibilità complessiva contrattuale ed utilizzata per coprire altri oneri diversi. con grave ricaduta economica verso una categoria di dipendenti regionali a cui si applica il giusto contratto dopo 30 anni di attesa. Non vada dimenticato infatti, che stiamo parlando di dipendenti assunti da oltre 30 anni a tempo indeterminato presso gli ex. Consorzi frutticoltura Provinciali e Interprovinciali della Sardegna, equiparati agli ex Enti, attualmente, Agenzie della Regione Sarda.