



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

DELIBERAZIONE N. 30/19 DEL 30.7.2013

Oggetto: Legge regionale 13 novembre 1998, n. 31, articolo 63. Indirizzi per la contrattazione collettiva per il triennio 2013-2015.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione propone alla Giunta regionale la definizione degli indirizzi per la contrattazione collettiva relativa al triennio 2013-2015.

Rappresentanza.

La L.R. n. 31/1998 stabilisce che, nella negoziazione dei contratti collettivi, la Regione è legalmente rappresentata dal Comitato per la rappresentanza negoziale (art. 59), il quale deve attenersi agli indirizzi formulati dalla Giunta regionale (art. 63) e rispettare i limiti finanziari stabiliti dalla medesima sulla base degli stanziamenti recati dalle leggi finanziaria e di bilancio (art. 62).

Ambito temporale.

Il 31 dicembre 2009 sono scaduti i contratti collettivi regionali di lavoro relativi al quadriennio normativo ed economico 2006-2009 per il personale dipendente e per la separata area della dirigenza. Ai sensi dell'Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali ai comparti del pubblico impiego, sottoscritta il 30 aprile 2009 dal Governo e dalle organizzazioni sindacali, i nuovi contratti avranno una durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa, in coerenza con il settore privato. In considerazione del blocco contrattuale del triennio 2010-2012, i nuovi contratti collettivi saranno riferiti al triennio 2013-2015.

Scenario.

La contrattazione interviene a seguito della scadenza del blocco contrattuale del triennio 2010-2012, disposto dal comma 17 dell'art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, così come convertito nella L. 30 luglio 2010, n. 122 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica). La riapertura della contrattazione, tuttavia, dovrà riguardare esclusivamente aspetti di natura giuridica, in considerazione delle limitazioni imposte dagli artt. 1 e 2 bis del citato D.L. n. 78/2010 che vietano anche per l'esercizio 2013 incrementi, rispetto al 2010, dei trattamenti economici spettanti a ciascun dipendente e dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio. Inoltre, il comma 1 dell'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98,



così come convertito nella L. 15 luglio 2011, n. 111, prevede che con atto regolamentare, adottato con decreto del Presidente della Repubblica previa deliberazione del Consiglio dei ministri, possa disporsi la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle norme che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni.

Comparto.

Il comparto di contrattazione collettiva Regione, Enti ed Agenzie regionali è così costituito:

- Amministrazione regionale;
- Agenzia Agris Sardegna;
- Agenzia Laore Sardegna;
- Agenzia Argea Sardegna;
- Agenzia Sardegna promozione;
- Agenzia Conservatoria delle coste della Sardegna;
- Agenzia regionale per il lavoro;
- Istituto regionale etnografico (Isre);
- Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Cagliari (Ersu di Cagliari);
- Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Sassari (Ersu di Sassari);
- Ente acque della Sardegna (Enas);
- Azienda regionale per l'edilizia abitativa (Area).

Indirizzi.

La contrattazione collettiva delle due separate aree dovrà, in questa fase, conseguire l'obiettivo fondamentale di rivisitare le norme contrattuali vigenti per apportare le dovute modifiche, integrazioni e abrogazioni, in modo da renderle coerenti con l'attuale quadro normativo nazionale e regionale, e riscrivere i testi contrattuali in modo organico. Si evidenzia la necessità di intervenire in tal senso, in particolare, sugli istituti che seguono:

- a) Relazioni sindacali: è indispensabile ridefinire i casi che possono rientrare rispettivamente negli istituti della contrattazione integrativa, della informazione preventiva e successiva e della concertazione oltre che in modo coerente con la normativa nazionale, soprattutto chiaro per evitare diverse letture interpretative e il conseguente contenzioso;
- b) Rapporto di lavoro a tempo parziale: occorre disciplinare la facoltà del diniego, l'incidenza sulla retribuzione e sugli istituti di assenza, le limitazioni e incompatibilità;



- c) Tutela e sostegno della maternità e della paternità e del congedo straordinario: occorre estendere al personale regionale la normativa nazionale del 2012 che ha modificato la possibilità e le modalità di fruizione per entrambi i genitori;
- d) Procedimento disciplinare: per l'area dirigenziale è necessario individuare le infrazioni e le rispettive sanzioni disciplinari, mentre per l'area dei dipendenti occorre rivisitare il sistema sia per quanto riguarda le infrazioni che le sanzioni, prevedendone altre più rigorose prima del licenziamento;
- e) Comitati paritetici per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing: le norme che li prevedono devono essere soppresse in quanto sostituiti dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni già istituito nel comparto ai sensi dell'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183.

Indirizzi area dipendenti:

- a) Progressioni professionali: occorre rivisitare le norme riguardanti la definizione dei contingenti e gli ambiti contrattuali al fine di superare le problematiche emerse nelle sedi di contrattazione integrativa; potranno essere riviste le modalità di costituzione del relativo fondo al fine di uniformarle a quelle degli altri comparti del pubblico impiego;
- b) Fondi per la retribuzione di rendimento e per la retribuzione di posizione: vanno attualizzate, a parità di risorse, le voci di composizione dei fondi;
- c) Incarichi: è necessario rivedere le tipologie - includendo i gruppi di lavoro nonché l'estensione degli incarichi incentivanti a tutte le categorie - e gli importi delle retribuzioni relativi alle diverse tipologie; occorre disciplinare la retribuzione in caso di maternità, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia, e le modalità di recupero delle prestazioni lavorative svolte nei giorni festivi dal personale a cui è attribuita un'indennità omnicomprensiva;
- d) Imponibile previdenziale per la contribuzione al F.I.T.Q.: occorre individuare gli elementi retributivi costituenti la base imponibile del trattamento di fine rapporto e delle altre prestazioni, ai sensi del comma 2 dell'art. 2120 del codice civile, cui rimanda la L.R. n. 27/2011;
- e) Inquadramento di personale dall'esterno in assenza di apposita disciplina legislativa: dovranno essere disciplinate le modalità di assegnazione nel livello retributivo della categoria/area, con garanzia del maturato economico mediante assegno personale riassorbibile, le ferie spettanti e gli eventuali altri istituti in godimento;
- f) Trattamenti retributivi: dovrà essere ridefinita la nozione di retribuzione applicabile ai differenti istituti previsti dal contratto, senza dar luogo a maggiori oneri, e stabilite le tipologie retributive spettanti ai dirigenti sindacali;



- g) Sostituzione del dirigente di servizio da parte del funzionario: occorre prevedere una maggiorazione del trattamento economico fondamentale a favore del funzionario che sostituisce il direttore di servizio nei casi di assenza prolungata per motivi diversi dalle ferie;
- h) Indennità varie: occorre semplificare e ridefinire, senza incremento di costi, il sistema delle indennità, eliminando i rinvii a previgenti discipline. In particolare potrà essere stabilita una nuova indennità tecnica in sostituzione delle indennità di campagna, di rischio e di guida. Si potrà intervenire sull'indennità di servizio all'estero, di staff all'organo politico e di supporto all'ufficio stampa e potrà essere stabilita l'indennità di polizia mineraria;
- i) Disciplina per avvocati area legale e ricercatori: in caso di iscrizione obbligatoria agli ordini professionali occorre disciplinare la modalità di copertura del relativo onere;
- j) Periodo di comporto: è opportuno introdurre apposita disciplina dell'assenza per malattia dipendente da causa di servizio.

Indirizzi specifici Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale (CFVA):

- a) Gradi e livelli retributivi all'interno delle aree: dovrà essere ridefinita l'equiparazione tra gli uni e gli altri;
- b) Perdita della qualifica di agente di pubblica sicurezza: dovranno essere definiti i criteri di inquadramento nelle categorie previste dal contratto e il relativo trattamento economico;
- c) Indennità di funzione: dovranno essere specificati i presupposti per l'attribuzione e la sospensione.

Indirizzi area dirigenziale:

- a) Figure dirigenziali: occorre inserire un livello intermedio tra Direttore generale e Direttore di Servizio per i Direttori di Area, Dipartimento e Distretto e determinare il relativo trattamento economico;
- b) Trattamenti retributivi: dovrà essere ridefinita la nozione di retribuzione applicabile ai differenti istituti previsti dal contratto, senza dar luogo a maggiori oneri e stabilite le tipologie retributive spettanti ai dirigenti sindacali;
- c) Conservazione del posto: in caso di superamento di altro concorso occorre prevedere la conservazione del posto per la durata del periodo di prova;
- d) Indennità: occorre rideterminare, senza incremento di costi, l'indennità di servizio all'estero con la precisazione della non computabilità dell'indennità di contingenza;
- e) Retribuzione di risultato: è necessario che in caso di incarico ad interim venga ridotto il periodo che dà diritto alla maggiorazione;



- f) Fondo risultato: occorre rendere omogenee le modalità di costituzione del fondo nell'Amministrazione e negli Enti/Agenzie;
- g) Ricercatori: in attesa di una disciplina distinta per il personale di qualificazione tecnico scientifica, che istituzionalmente svolge attività di ricerca, espressamente richiamato dall'art. 32, comma 5, della L.R. n. 13/2006, è opportuno che il contratto preveda una specifica indennità sostitutiva dell'indennità di amministrazione.

La Giunta regionale, udito quanto rappresentato e proposto dall'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione in merito agli indirizzi per la contrattazione collettiva regionale 2013-2015, vista la L.R. n. 31/1998 con particolare riferimento all'articolo 58 e seguenti, acquisito il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Organizzazione e del personale

DELIBERA

di approvare gli indirizzi per la contrattazione collettiva, area dei dipendenti e separata area dei dirigenti, del comparto Amministrazione, Agenzie ed Enti relativa al triennio 2013-2015, secondo la formulazione definita dall'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione.

La presente deliberazione è trasmessa al Consiglio regionale ai sensi dell'art. 63, comma 1, della L.R. n. 31/1998.

Il Direttore Generale
Gabriella Massidda

Il Vicepresidente
Simona De Francisci