



## **COMITATO PUBBLICI DIPENDENTI REGIONALI**

### **CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO 2002/05**

#### **CAPO I**

##### **DISPOSIZIONI GENERALI**

###### **Art. 1**

###### **OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto si applica al personale di cui all'art. 5 della L.R. 15/5/2000, n. 10, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle amministrazioni del comparto unico Regione-Enti sottoposti a sua vigilanza e tutela di cui all'art. 1 della L.R. 15/5/2000, n. 10.

###### **Art. 2**

###### **DECORRENZA, DURATA E VACANZA CONTRATTUALE**

1. Il periodo di vigenza del presente contratto è 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 per la parte economica, mentre per la parte giuridica il periodo di vigenza è 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto, salvo diversa prescrizione in esso contenuta.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto.
4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità prevista dall'art. 26 del D.P.Reg. 20 gennaio 1995, n. 11.

###### **Art. 3**

###### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO**

1. In attuazione dell'art. 29 della L.R. 15/5/2000, n. 10, quando insorgono controversie sull'interpretazione del C.C.R.L. o decentrato, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La procedura deve concludersi entro trenta giorni dalla data del primo incontro.
3. Al fine di cui al comma 1., la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
4. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.R.L. o decentrato.

#### **CAPO II**

##### **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4  
OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle Amministrazioni e delle OO.SS., è definito in modo corrente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabili, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva a livello regionale;
  - b) contrattazione decentrata che si svolge a livello di singola Amministrazione;
  - c) concertazione, consultazione ed informazione.
3. Tali istituti concorrono a realizzare i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche.

Art. 5  
CONTRATTAZIONI

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:
  - a) conferimento delle posizioni organizzative;
  - b) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie accessorie (FES);
  - c) elaborazione dei programmi annuali relativi all'attività di formazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - d) pari opportunità;
  - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi;
  - g) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse;
  - h) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
2. I contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi regionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti, rispetto a quanto indicato al comma 1).
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati all'articolo 3, comma 1, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 1, lett. c), e), f) ed h).
4. E' fatto salvo il caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche. L'Amministrazione Regionale e gli Enti di cui all'art.1 valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura

nell'ambito delle capacità di bilancio. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

#### Art. 6 INFORMAZIONE

1. Le Amministrazioni, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informano periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti organizzativi di valenza generale anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dipendenti di area non dirigenziale (di qualunque fascia), l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
2. Nelle materie per le quali il presente contratto prevede la contrattazione decentrata o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva..
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.
4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie :
  - a) Affidamento, mutamento e revoca delle posizioni organizzative;
  - b) Articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità;
  - c) Programmi di formazione e di aggiornamento;
  - d) Misure di pari opportunità;
  - e) Implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti di area non dirigenziale;
  - f) Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

#### Art. 7 CONCERTAZIONE

1. E' comunque attivata la concertazione sui criteri generali relativamente alle seguenti materie:
  - a. Articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità e relativi criteri di valutazione;
  - b. Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 15 giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

#### Art. 8 CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti sindacali aventi titolo, prima dell'adozione degli atti interni aventi riflessi sul rapporto di lavoro, è facoltativo.

Essa si svolge obbligatoriamente su :

1. organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

2. casi di cui all'art.19 del D.Lgs. 19.09.1994, n.626 e successive modificazioni.

#### Art. 9

#### SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono :
  - a. Le rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.) o le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) di cui all'articolo 26 della L.15\5\2000 n.10
  - b. Le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente contratto.

#### Art. 10

#### COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

Ai fini della contrattazione decentrata ciascuna Amministrazione individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica. In ogni caso dovrà partecipare il Dirigente del Personale o suo delegato.

Per le Organizzazioni Sindacali la delegazione è composta :

1. dalle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie delle Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti di lavoro;
2. dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.

#### Art. 11

#### CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dipendenti del comparto non dirigenziale hanno facoltà di rilasciare deleghe a favore dell'Organizzazione Sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'Organizzazione Sindacale.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quella del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulla retribuzione dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.
5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

#### Art. 12

#### CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

### CAPO III

#### RAPPORTO DI LAVORO

##### Art. 13

##### SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Per il conseguimento delle attività di cui al comma 1., le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Pertanto si perverrà alla destinazione delle finalità previste dal presente articolo di una quota pari almeno al 4% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
3. Le politiche formative del personale sono definite da ciascun ente o amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altri enti, anche in collaborazione con Università, soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola Centrale Tributaria etc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa del personale e la sua attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
4. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20\05\1970, n.300 e dell'art.5 della L.53\00 e dell'articolo 33 della L.R. 10\10\1985, n.41, ai dipendenti può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per la formazione della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno. La partecipazione alle iniziative di formazione, di cui al comma 3), inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con il personale interessato.  
*“Congedo per la formazione”* è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, di corsi di specializzazione post laurea, dottorati di ricerca, nonché partecipazione e frequenza a borse di studio, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Amministrazione ed è considerato servizio utile a tutti gli effetti.
5. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con le OO.SS. ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1,2,3, e 4 della L.53\2000,

le modalità di fruizione del congedo per la formazione, di cui al comma 4 della medesima Legge 53\2000, sono specificate con le seguenti lettere :

- a. al fine di favorire pari opportunità agli interessati e tenuto conto dell'assenza di retribuzione relativa a tali congedi, gli stessi possono essere concessi a richiesta senza limiti di percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene. I lavoratori che intendono fruire di tale tipo di congedo devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa, con almeno trenta giorni di anticipo rispetto all'inizio delle attività formative.
  - b. Fermo restando il termine di preavviso di cui al comma precedente, la richiesta di fruizione del congedo deve essere inoltrata al dirigente del gruppo di appartenenza come segue :
    - almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative per la concessione di periodi continuativi superiori a 15 giorni;
    - secondo le modalità stabilite per la fruizione del congedo ordinario per la concessione di periodi frazionati e comunque inferiori a 15 giorni continuativi.
  - c. Il datore di lavoro può non concedere i congedi formativi quando ricorrono le seguenti condizioni :
    - il periodo previsto di assenza superi la durata di 1 mese consecutivo;
    - non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
  - d. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio non risolvibile durante la fase di preavviso di cui alla lett. a), l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi.
6. Il dipendente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi ed attività di formazione che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono.
  7. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dipendente ai sensi dei commi precedenti. con l'attività di servizio, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata nella misura minima del 50%.

#### Art.14 FERIE E FESTIVITA'

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a trentadue giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lett. a), della legge 23\12\1977, n. 937.
2. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dipendente presta servizio l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a ventotto giornate lavorative.
3. Al dipendente sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge 23\12\1977, n. 937 ed alle condizioni previste.
4. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.
5. Nel caso in cui il giorno festivo o la ricorrenza del Santo Patrono cada nella giornata di sabato o di domenica il dipendente ha diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, ad una maggiorazione pari a 1/25 della retribuzione stessa
6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dipendente che abbia fruito di assenze retribuite conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili.
9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggono per più di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione producendo la relativa documentazione sanitaria.
11. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato alla fine dell'anno seguente.
12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.
13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione del servizio dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruito dal dipendente per esigenze di servizio danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

#### Art.15

#### ASSENZE RETRIBUITE

1. Il dipendente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
  - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove e al giorno precedente e al giorno successivo laddove necessario in relazione al luogo di svolgimento, ovvero a congressi, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
  - b) lutti per perdita del coniuge o del convivente, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, in ragione di tre giorni consecutivi per evento;
  - c) particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno;
  - d) nascita del figlio entro il limite complessivo di tre giorni.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad assentarsi per quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dipendente spetta l'intera retribuzione.
5. Le assenze previste dall'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il dipendente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, per tutti gli eventi già previsti dalle disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione in materia di congedi comunque denominati. Resta ferma la precedente normativa di legge e contrattuale dei dipendenti regionali.

#### Art.16

#### CONGEDI PARENTALI

1. Si applicano le disposizioni contenute nel Testo Unico approvato con D.L.vo 26\3\2001, n. 151 in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, fatte salve le disposizioni più favorevoli del presente contratto.
2. Ai dipendenti in congedo di maternità o di paternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di trattamento economico accessorio ricorrenti.
3. Le eventuali festività cadenti nel periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto.
4. Al rientro al lavoro del dipendente a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dal D. L.vo 26\3\2001, n. 151.
5. Al rientro al lavoro del dipendente in congedo per maternità o paternità, va concesso un ulteriore periodo di riposo giornaliero in aggiunta alle due ore previste nel primo anno di vita del bambino, da usufruire nella giornata lavorativa di 10 ore secondo i vigenti accordi sull'orario di lavoro, per permettere, almeno nel primo anno di vita del bambino, la possibilità di assistenza e cura.
6. Sono concessi permessi retribuiti ai genitori, alternativamente, per un monte annuo di trentasei ore per figlio, cumulabili, per sottoporre il bambino di età inferiore ai cinque anni alle vaccinazioni obbligatorie per legge e consigliate, secondo il calendario vaccinale vigente.
7. Sono concessi permessi retribuiti ai genitori in alternanza e per un monte annuo di trentasei ore cumulabili, per figlio, per sottoporre il bambino di età inferiore agli otto anni di vita a visite mediche, esami di laboratorio, accertamenti diagnostici vari ecc.
8. Al dipendente è data la possibilità di usufruire, da comprendere entro i quarantacinque giorni di congedo straordinario, fino ad un massimo di quattro giorni mensili per accudire il o i genitore/i anche al fine dell'accompagnamento per accertamenti diagnostici, visite mediche, esami di laboratorio, day hospital e ricoveri ospedalieri.
9. Nei primi cinque anni di vita per permettere la cura e l'assistenza, anche psico-pedagogica ed educativa del bambino, il congedo straordinario viene elevato a novanta giorni, con un incremento di quarantacinque giorni, retribuiti al 100% ed utilizzabili esclusivamente per i figli.
10. Al dipendente viene data la possibilità di accedere anticipatamente ai fondi del T.F.R. al fine di poter utilizzare la normativa (nazionale e/o regionale) sui congedi parentali senza vincoli di anzianità per l'accesso e senza un tetto massimo per l'utilizzo delle somme maturate. Viene concessa inoltre la possibilità di attingere ai fondi del T.F.R. anche per la formazione scolastica ed universitaria dei figli.
11. L'Amministrazione si impegna e si adopera a stipulare convenzioni con asili nido o scuole materne o ludoteche per i rientri pomeridiani obbligatori e per le mattine, durante tutto l'anno solare con eventuali possibilità di accordi stagionali.
12. L'Amministrazione si impegna e si adopera a stipulare accordi con Istituti di credito e/o società finanziarie per l'accesso ai dipendenti di prestiti a tasso agevolato per supportare la famiglia nelle spese sanitarie per i figli (interventi chirurgici, ortodonzia, cure dentarie, ausili ortopedici, assistenza per portatori di handicap).
13. Nell'ambito del programma assistenziale viene istituito il rimborso parziale delle spese sostenute per la cura del figlio, nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori, per l'assunzione di baby-sitter o pagamento delle rette di asili nido.

#### Art.17

#### ASSENZE PER MALATTIA

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio il dipendente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del



computo del predetto periodo di 18 mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verifica negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dipendente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di astenersi per un ulteriore periodo di 18 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dipendente lo abbia richiesto, l'Amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dipendente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattie, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.
6. Il trattamento economico spettante al dipendente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:
  - a)- retribuzione intera, per i primi 9 mesi di assenza;
  - b)- 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c)- 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 6 mesi.
7. Il dipendente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.
8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.
9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica ovvero da servizio sanitario del l'Amministrazione interessata.
10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1.

#### Art. 18

#### INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DA CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione accessoria.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dipendente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione accessoria, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 19, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art.19, comma 3°. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.
4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolato dalle disposizioni vigenti in materia nei singoli ordinamenti.

#### Art.19

### CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti artt. 19 e 20 ha luogo:
  - a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
  - b) per recesso del dipendente;
  - c) per recesso dell'Amministrazione;
  - d) per risoluzione consensuale.

#### Art. 20

### CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED OBBLIGHI DELLE PARTI

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio l'Amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.
2. Nel caso di recesso del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo i casi di comprovato impedimento decorsi 15 giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo.

#### Art. 21

### RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. L'Amministrazione o il dipendente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità dei rispettivi fondi. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione accessoria. L'indennità di cui trattasi ha pieno effetto sia agli effetti del trattamento di pensione che della buonuscita.
3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7.

#### Art. 22

### NULLITA' DEL LICENSIAMENTO

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici ed in particolare:
  - a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
  - b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile e come regolamentati dagli artt. 17, 18 e 19 del presente contratto.
  - c) In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.
  - d)

#### Art. 23

#### EFFETTI DI PROCEDIMENTI PENALI

1. Si applicano le disposizioni di cui alla legge 27 marzo 2001, n. 97.
2. Al dipendente sospeso dal servizio è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 28 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.
3. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", l'Amministrazione reintegra il dipendente nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente a titolo di retribuzione per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

#### Art. 24

#### RESPONSABILITA' CIVILE E PATROCINIO LEGALE

1. A far data dall'esercizio finanziario 2002 è attivata per tutti i funzionari direttivi nonché per il personale delle aree D e C che firmano provvedimenti che abbiano rilevanza esterna, un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dipendente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dipendente è coinvolto per causa di servizio, anche per ogni attività comunque svolta per conto o su incarico dell'Amministrazione.
2. A tal fine è destinata la somma di Euro 250,00 annue per dipendente in servizio non coperto da polizza.
3. La società di assicurazione sarà scelta, sentite le organizzazioni sindacali legittimate e fatto salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni - con apposita gara - che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dipendente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con il versamento di una quota individuale.
4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dipendenti.

#### Art. 25

#### PARI OPPORTUNITA'

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito il comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art.1. Il comitato è costituito da una persona per ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto collettivo regionale di lavoro da queste designata, nonché da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato è nominato dal Presidente della Regione e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il comitato svolge i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Amministrazione è tenuta a fornire;
  - b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
  - c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991;
  - d) analisi dei percorsi di carriera .
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sotto indicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:
  - a) percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella pubblica Amministrazione;
  - b) azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
  - c) iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
  - d) flessibilità degli orari di lavoro;
  - e) fruizione del part-time;
  - f) processi di mobilità.
4. Il Dipartimento regionale del personale, dei servizi generali, di quiescenza, previdenza ed assistenza del personale assicura l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, di cui deve essere data la massima diffusione.
5. Il comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.
6. A livello di singola Amministrazione, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

## CAPO IV

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Art. 26

#### INCREMENTI TABELLARI

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione della tabella allegata all'art.10 del D.P.R.S. n.10 del 22.6.2001 sono incrementati degli importi lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.
2. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

#### TABELLA A

(per omogeneizzazione ed incremento tabellare)

<u>POSIZIONI ECONOMICHE</u>	<u>AUMENTI in Euro</u>
<u>D5</u>	<u>5,6 % del tabellare + 220 euro per omogeneizzazione</u>
<u>D4</u>	<u>Come sopra</u>
<u>D3</u>	<u>Come sopra</u>
<u>D2</u>	<u>5,6% + 200</u>
<u>D1</u>	<u>Come sopra</u>
<u>C6</u>	<u>5,6 % + 170</u>
<u>C5</u>	<u>Come sopra</u>
<u>C4</u>	<u>Come sopra</u>
<u>C3</u>	<u>5,6% + 140</u>
<u>C2</u>	<u>come sopra</u>
<u>C1</u>	<u>5,6% + 100</u>
<u>B4</u>	<u>5,6% + 100</u>
<u>B3</u>	<u>Come sopra</u>
<u>B2</u>	<u>Come sopra</u>
<u>B1</u>	<u>5,6% + 70</u>
<u>A4</u>	<u>5,6% + 70</u>
<u>A3</u>	<u>Come sopra</u>
<u>A2</u>	<u>5,6% + 40</u>
<u>A1</u>	<u>Come sopra</u>

Art.27

## FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Tale fondo è costituito per il biennio 2002-2003 per l'importo complessivo di Euro \_\_\_\_\_

Art.28

F.E.S.

Continuano a trovare applicazione tutte le disposizioni della materia concernente la gestione del F.E.S. ad eccezione dell'istituto e delle somme destinate ai piani di lavoro e alle indennità varie che, invece, verranno trasformate in indennità di posizione da erogarsi mensilmente secondo il seguente prospetto che rappresenta il 50% del valore massimo delle somme destinate alla retribuzione accessoria lorda per gli addetti agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessorati regionali, appartenenti al comparto:

<u>AREA</u>	<u>POSIZIONE</u>	<u>IMPORTO IN EURO</u>
<b><u>A</u></b>		<b>3873.00</b>
<b><u>B</u></b>		<b>5164.00</b>

<b><u>C</u></b>	ISTRUTTORE	<b>6455.00</b>
	<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO</b>	<b>6455.00</b>
<b>D</b>	FUNZIONARIO	<b>7746.00</b>
	<b>FUNZIONARIO DIRETTIVO</b>	<b>7746.00</b>

Alle superiori misure va aggiunta una indennità per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nella misura del 30%. Tale trattamento retributivo ha effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

**Art.29**

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

Tale fondo è costituito per il biennio 2002 - 2003 per l'importo complessivo di Euro .....  
Tale importo è destinato alla corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato relative alle posizioni organizzative che verranno individuate ai sensi degli articoli 7, 8 e 9 del DPR n.10 del 22.6.2001.

**Art.30**

**CRITERI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

I criteri generali di individuazione delle posizioni organizzative e della conseguente assegnazione ai dipendenti verranno individuati in un apposito regolamento elaborato dall'Ufficio Personale della Presidenza, previa contrattazione sindacale regionale.

**Art.31**

**TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Al personale titolare delle posizioni organizzative di cui agli artt. 7,8 e 9 del D.P.Reg. n. 10 del 22/06/2001, compete una retribuzione accessoria omnicomprensiva annua lorda pari al 100% del valore massimo della retribuzione accessoria per gli addetti agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessorati regionali, appartenenti al comparto:

<b><u>C</u></b>	<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO</b>	<b>€12910.00</b>
<b><u>D</u></b>	<b>FUNZIONARIO</b>	<b>€15492.00</b>
	<b>FUNZIONARIO DIRETTIVO</b>	<b>€15492.00</b>

Alle superiori misure va aggiunta una indennità per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nella misura del 30%. Tale trattamento retributivo ha effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare,

sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

(Da regolamentare i forestali i consegnatari ed i viceconsegnatari)

### Art.32

#### TRATTAMENTO DI TRASFERTA AGGIUNGERE COPERTURA ASSICURATIVA MEZZI PROPRI

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 km. dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Ai dipendenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
  - a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
    - Euro 24,00 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
    - Euro 1,00 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
  - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extra-urbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;
  - c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 11.
3. Ai fini del comma 2, lett. a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio. Inoltre Le ore di viaggio necessarie per raggiungere la destinazione prevista dalla missione, se eccedenti l'orario ordinario di lavoro, sono computate come effettivo servizio svolto
4. Il dipendente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso Il personale deve essere provvisto di copertura assicurativa totale per il periodo di svolgimento della missione.
5. Al dipendente che si reca in missione con l'uso del mezzo proprio, spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 7, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni km.
6. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della legge n. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri nel limite di Euro 30,50 per il primo pasto e di complessive Euro 61,00 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a ore 8, compete solo il rimborso per il primo pasto. Possono essere rimborsati, dietro la presentazione di apposita documentazione fiscale, le consumazioni effettuate anche in qualsiasi tipo di esercizio pubblico (bar, alimentari, ecc..).
7. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico-alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
8. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni sindacali, particolari casi nei quali ai dipendenti che si recano in missione, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, viene

corrisposta in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfettaria di Euro 31,00 lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dipendente, per l'espletamento dell'incarico affidato.

9. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle quattro ore. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
10. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
11. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
12. Il dipendente che si reca in missione, in sostituzione del visto partire, dovrà presentare al ritorno dal luogo di missione, apposita autocertificazione che attesti la data di svolgimento della stessa, e gli orari entro i quali è stata espletata la missione.
13. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

## CAPO V

### PROGRESSIONI DI CARRIERA

#### Art.33

#### SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Premesso che l'art. 6 del D.P.R. 22 giugno 2001 n.10, prevede una progressione economica orizzontale del personale all'interno della medesima categoria secondo criteri di valutazione individuati dalla stessa normativa viene prevista una valutazione di prestazione e risultato di competenza del personale dirigente titolare dell'area servizio o unità operativa di base.

Tale valutazione ha carattere periodico.

#### Art.34

#### CRITERI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

I criteri per la progressione orizzontale si attuano secondo valutazioni omogenee per categoria (A,B,C,D) ferme restando le oggettive prestazioni e responsabilità all'interno della categoria da parte del dipendente.

Le linee guida di valutazione sono :

1. titolo di studio (pertinenti alla categoria di appartenenza ed alla tipologia di lavoro svolto) ed esperienza acquisita negli anni di servizio;
2. tipologia dell'attività svolta;
3. eventuali provvedimenti disciplinari.

#### Art.35

#### PUNTEGGI PER LA VALUTAZIONE

Per la valutazione dei criteri di progressione orizzontale vengono attribuiti dei punteggi in relazione ai singoli criteri adottati.



Art.36  
**ESPERIENZA ACQUISITA**

Rientrano nell'esperienza acquisita l'anzianità di servizio ed il titolo di studio.

Il titolo di studio valutabile è quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di inquadramento e comunque per un massimo di 5 anni.

Il punteggio da attribuire è pari a 6 punti per ogni anno previsto per il conseguimento del titolo stesso.

L'anzianità di servizio, intesa come esperienza acquisita, è valutabile fino a un massimo di 15 anni; il punteggio fissato per l'anzianità di servizio, viene attribuito nella misura di 0,25 punti per mese; si considera un mese la frazione superiore a 15 giorni.

I punti mese sono calcolati al 100% per l'anzianità di servizio maturata nell'attuale posizione economica.

I punti mese sono calcolati al 75% per l'anzianità di servizio maturata nella posizione economica immediatamente inferiore, se riferibile alla ex qualifica funzionale immediatamente inferiore.

Non si conteggiano i servizi prestati in posizioni economiche ulteriormente inferiori nonché in amministrazioni di altro comparto.

I servizi prestati presso amministrazioni dello stesso comparto si conteggiano con le regole sopra dettate.

(rivedere valutazione anzianità nelle qualifiche precedenti)

Art.37  
**TIPOLOGIA ATTIVITÀ SVOLTA**

---



---



---



---

Art. 38  
**PROGRESSIONE VERTICALE**

Ai sensi dell'art.5 del DPR n.10 del 22.6.2001 si avviano procedure selettive riservate al personale interno di ciascuna categoria anche in deroga all'applicazione dell'art.39 della Legge 10\2000.

Sono utili, al fine dell'individuazione dei criteri per la progressione verticale ed orizzontale il riconoscimento dell'anzianità di servizio prestato in qualifiche inferiori e del servizio militare al fine dell'inquadramento in d4 o altre qualifiche.

Ai fini della determinazione dell'anzianità di servizio richiesta l'ultimo comma dell'articolo 13 del D.P. Reg. n. 10 del 22 giugno 2001 sono da valutare i servizi prestati e già riconosciuti dall'amministrazione regionale.

Sono utili, altresì, per i fini di cui al comma precedente, anche i periodi di servizio militare prestati in epoca successiva all'entrata in vigore della Legge n° 958 del 24 dicembre 1986. Le frazioni di anno superiore a sei mesi sono da considerare anno intero

Le selezioni avverranno sulla base di corso concorso secondo le modalità di seguito elencate :

Passaggio alla categoria B

Per il passaggio dalla categoria A (posizione apicale A4) alla fascia B1, a far data dall'applicazione del presente contratto, è richiesta una anzianità di servizio di 5 anni nell'area (5) ed il superamento di un concorso per titoli ed esami secondo modalità e criteri individuati in sede di contrattazione.

Per l'accesso previsto è necessario il diploma di istruzione secondaria di I grado.

Passaggio alla categoria C

Per il passaggio dalla categoria B (posizione apicale B4) alla fascia C1, a far data dall'applicazione del presente contratto, è richiesta una anzianità di servizio di 5 anni nell'area di provenienza (B) ed il superamento di un concorso per titoli ed esami secondo modalità e criteri individuati in sede contrattuale.

Per l'accesso previsto è necessario il possesso del Diploma di istruzione secondaria di II grado ovvero 10 anni e la licenza media).

Passaggio alla categoria D

Per il passaggio dalla categoria C (posizione apicale C6), a far data dall'applicazione del presente contratto, è richiesto:

- a) Diploma di laurea e anzianità di servizio di 5 anni, prestato nella qualifica rivestita prima della riclassificazione ai sensi del DPR n.10 del 22.6.2001;
- b) Diploma di istruzione secondario di secondo grado e 10 anni di anzianità di servizio prestato nella qualifica rivestita prima della riclassificazione ai sensi del DPR n.10 del 22.6.2001;

## Art.39

## AREA DELLA VICEDIRIGENZA

Con il presente contratto, in analogia a quanto disposto dalla legge n. 145 del 15/07/2002 all'art. 17, viene istituita un'apposita area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni D3, D4 e D5 che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle precedenti qualifiche VI e VII del precedente ordinamento.

I dirigenti posti al vertice delle strutture di appartenenza possono delegare ai vicedirigenti parte delle competenze di cui all'art.8 della L.R.n.10 del 15.5.2000.

## Art. 40

## FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO DELL'AREA DELLA VICEDIRIGENZA

A decorrere dal 1 gennaio 2002 è istituito, presso la Presidenza della Regione Siciliana, un fondo destinato al finanziamento della retribuzione dei dipendenti inquadrati nell'Area della Vicedirigenza per il biennio 2002 – 2003.

Tale fondo potrà essere alimentato anche dai risparmi di spesa derivanti dalle somme destinate, a qualsiasi titolo, alla retribuzione della Dirigenza.

## Art. 41

## TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE VICEDIRIGENTE

1. Al personale inquadrato nella nuova area della vicedirigenza, compete un trattamento economico fisso su base annua, comprensivo di 13<sup>^</sup> mensilità:
  - a) stipendio tabellare €30.000,00;
  - b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei precedenti contratti collettivi;
  - c) retribuzione di posizione parte fissa €6000,00;
  - d) retribuzione di risultato dal 30 al 40% dell'indennità.

2. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione del presente articolo hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.