



ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART.1 DELLA L.R. 10/2000

Art.1

Oggetto e campo di applicazione

Il presente contratto disciplina il sistema di Classificazione Professionale del Personale di cui all'art.5 della L.R.10/2000, escluso quello con la qualifica dirigenziale, dipendente dalle amministrazioni del Comparto Unico Regione-Enti sottoposti a sua tutela e vigilanza di cui all'art.1 L.R. 15.5.2000, n.10.

Art.2

Decorrenza e durata

Il periodo di vigenza del presente ordinamento professionale è 1.1.2001 - 31.12.2001. Con decorrenza 1.1.2002 cessano di avere efficacia le norme di prima applicazione e si sottoporrà a verifica e si darà corso alle ulteriori selezioni.

Art.3

Obiettivi

1 Il presente contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

2 Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza dell'amministrazione.

3 Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dell'Amministrazione

Art.4

Il sistema di Classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in quattro (4) categorie denominate rispettivamente, A,B,C,D.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.

L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2 e 4 dell'art.56 del d.leg.vo. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportati alcuni profili relativi a ciascuna categoria .

Il personale inquadrato nella categoria "D" assume il profilo di Funzionario se in posizione D1 e D2 e di Funzionario Direttivo se in posizione D3 e D4.

Il personale inquadrato nella categoria "C" assume il profilo di Istruttore se in posizione C1, C2, C3, e di Istruttore Direttivo se in posizione C4, C5, C6.

In sede di prima applicazione alle eventuali selezioni per il passaggio alla categoria "D", partecipano i dipendenti istruttori collocati in categoria C4, C5 e C6.

Art.5

Progressione verticale nel nuovo sistema di Classificazione

La Regione Siciliana e gli Enti del Comparto procedono alla copertura dei posti vacanti, o che si rendono vacanti a seguito della applicazione dell'art.39 della L.R.10/2000, all'interno di ciascuna categoria attraverso processi di selezione riservati ai dipendenti della Regione e degli Enti.

Restano salve le procedure pubbliche di accesso dall'esterno per profili professionali non esistenti all'interno delle amministrazioni di cui al comma precedente.

Alle procedure selettive i cui criteri saranno individuati previa contrattazione sindacale, del presente articolo è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti .

I posti ammessi a selezione sono coperti mediante accesso dall'esterno solo se la selezione interna ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore, non è soggetto al periodo di prova

Art.6

Progressione economica all'interno della categoria

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici.

La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
- b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
- c) per i passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegate alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente che tengano conte del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente , capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Art.7

Area delle posizioni organizzative

L'Amministrazione Regionale e gli Enti del Comparto istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o iscrizioni ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Tali posizioni, possono essere assegnate a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 8.

In mancanza di personale della categoria "D" gli incarichi potranno essere attribuiti anche al personale della categoria "C".

Tali incarichi saranno attribuiti al personale delle posizioni D3 e D4 e nella categoria "C" al personale inquadrato nelle posizioni C4, C5, C6.

Art.8

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria "D", indipendentemente posizione economica ricoperta .
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione di una indennità di retribuzione di risultato di cui all'art. 9. L'Amministrazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato di cui all'art.9 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo presuppone, altresì che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto:
 - a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal d.vo n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni ed, particolare dagli artt. 3,4,7,9 e dal titolo II, capo II;
 - b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

1. Nelle more di tali definizioni ed in deroga alle disposizioni di cui ai commi precedenti, tali incarichi potranno essere attribuiti al personale di cui all'art.7.

Art.9

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni di cui all'art. 8 e composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo ivi compreso il compenso per il lavoro straordinario.

In sede di contrattazione si stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può comunque essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

Art.10

Trattamento economico

Il trattamento economico tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è quello stabilito dalla tabella A.

Tale trattamento non riassume gli aumenti previsti dall'accordo del rinnovo contrattuale per il biennio economico 2000/2001 sottoscritto il 28.2.2001.

La progressione economica all'interno della Categoria secondo la disciplina dell'articolo 5 si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella A.

Per il finanziamento delle progressioni orizzontali e verticali verranno utilizzate parte delle risorse del F.E.S. e tutte le economie di spesa derivanti dal pensionamento del personale di cui all'art.39 della L.R. 10/2000 e pertanto non devono costituire maggiori oneri per l'Amministrazione.

Art.11

Norme finali e transitorie di inquadramento economico

1. Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCRL viene attribuito il trattamento iniziale di cui alla tabella A prevista dalla categoria a cui il profilo di assunzione appartiene.
2. In caso di passaggio tra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.
3. Nelle more dell'attuazione dei Titoli IV e VII della L.R. 15.5.2001 n.10 e comunque fino al 31.12.2003, non dovrà essere attivata il processo di mobilità da altri enti ed amministrazioni diverse.

Art.12

Relazioni sindacali

In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art.2 della L.R. 38/91 e successive modificazioni, sono integrate dalle seguenti:

- completamento ed integrazioni dei criteri per la progressione economica all'interno della Categoria
- modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica

Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCRL le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli Enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente di valutazione;
- e) individuazione dei nuovi profili.

Art.13 Norme Transitorie

In sede di prima applicazione il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, già inquadrato nelle nuove categorie ai sensi dell'accordo del 28 febbraio 2001, viene ricollocato nelle nuove posizioni in relazione ai titoli posseduti come di seguito specificato per singole categorie con decorrenza dal 1° dicembre 2001

Le anzianità di servizio dovranno essere possedute alla data di pubblicazione del presente accordo.

In sede di verifica da effettuarsi entro il mese di ottobre 2001 le eventuali economie della quota fissata dall'accordo del 28.2.2001, a seguito di contrattazione regionale con le organizzazioni sindacali, saranno utilizzate per ulteriori progressioni.

Categoria "D"

Il personale appartenente alle categorie D1 e D2, giusto accordo del 28.02.2001 viene collocato in categoria D4 con verifica, delle attitudini tecnico-professionali a seguito di corso di formazione, il personale con almeno 10 anni di effettivo servizio in possesso del diploma di II grado; in D3 con le medesime modalità, il personale con almeno 5 anni di effettivo servizio in possesso del diploma di II grado.

Il personale che in virtù dell'accordo del 28.2.2001 era collocato nella posizione C5 e C6 passa alla posizione D1 con le medesime modalità di verifica delle attitudini tecnico-professionali .

Categoria "C"

Viene collocato in C6 il personale dell'ex 5° livello in possesso del diploma di II grado e di un'anzianità di effettivo servizio di 5 anni, 10 anni di anzianità di effettivo servizio e 3° media ; in C5 il personale dell'ex 5° livello in possesso del diploma di II grado o del diploma di I grado e di 5

anni di anzianità di effettivo servizio, in C4 il personale appartenente all'ex 4° livello in possesso del diploma di II° grado e di 5 anni di anzianità di effettivo servizio o 10 anni di anzianità di servizio e 3° media; in C3 il personale dell'ex 4° livello in possesso del diploma di II° grado o del diploma di I° grado e cinque anni di anzianità di servizio; in C2 il personale in possesso del diploma di II° grado e di cinque anni di anzianità di servizio o in possesso del diploma di I grado e dieci anni di anzianità di effettivo servizio già collocato in B3; in C1 il personale della categoria B1, B2 in possesso del diploma di II° grado ed il personale ex B1, B2 e B3 in possesso del diploma di I° grado e sette anni di anzianità di servizio effettivo.

Il personale inquadrato nella categoria "B" che non dovesse risultare in possesso di alcuno dei requisiti per l'accesso nella categoria "C" viene collocato nella posizione B4.

Le predette ricollocazioni avverranno con appositi corsi di riqualificazione e verifica.

Ai fini della determinazione dell'anzianità richiesta per le predette ricollocazioni il servizio da valutare è quello prestato nella qualifica posseduta antecedentemente alla riclassificazione, ai sensi dell'art.5 della L.R.10/2000

Art.14

Profili professionali

Le declaratorie di cui alla tabella A allegata all'accordo del 28.2.2001 sull'art.5 della L.R. n.10/2000 sono integrate, quanto alla definizione dei profili professionali, con la elencazione di cui al C.C.N.L. del comparto Regioni Autonome locali per il quadriennio normativo 1998-2001, in quanto compatibili.

Art.15

Invarianza delle mansioni

L'invarianza delle mansioni dei lavoratori interessati dal presente accordo cessa a far data dal 28.2.2002, al fine di consentire che, in ragione della categoria d'inquadramento, vengono condotte a termine le procedure di formazione e valutazione siccome previste nell'art.13 del presente contratto.

Art.16
Corpo Forestale

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa speciale il presente contratto si applica anche al personale della tabella "M" della L.R. n.41/85.

FIRMATARI :

On. Assessore alla Presidenza Giuseppe Drago
COBAS "siciliani inkazzati" – UIL – CISL- SADIRS – FIADEL – CISAL –
RDB – UGL – SIAD – CILDI - DICCAP

DICHIARAZIONI A VERBALE

Le organizzazioni sindacali firmatarie dell'allegato contratto relativo all'ordinamento professionale del pubblico impiego regionale: auspicano che all'Amministrazione provveda in tempi celeri all'avvio delle attività formative propedeutiche allo svolgimento concreto delle nuove professionalità siccome convenute e chiedono che, per tal fine, vengano pienamente utilizzate e ove necessario, adeguatamente integrate le risorse finanziarie occorrenti.

Ciò consentirà di pervenire celermente alla migliore professionalizzazione dell'apparato burocratico della Regione, che costituisce la finalità precipua delle decisioni contrattuali convenute.

Le organizzazioni sindacali firmatarie auspicano altresì, che i posti eventualmente resisi vacanti nelle categorie A e B vengano destinati all'occupazione dei lavoratori interessati all'attuazione dei progetti regionali per lavori socialmente utili.

Le organizzazioni sindacali esprimono il loro apprezzamento al Governo, all'Assessore alla Presidenza On.le Giuseppe Drago al suo staff e al Dirigente Generale del personale.

FIRMATARI :

On. Assessore alla Presidenza Giuseppe Drago
COBAS "siciliani inkazzati" – UIL – CISL- SADIRS – FIADEL – CISAL –
RDB – UGL – SIAD – CILDI - DICCAP

ALLEGATO

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI A REGIME

CATEGORIA "A"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da :

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

Esemplificazione dei profili :

- lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;
- lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutiva o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: operai generici. Per l'accesso dall'esterno sono vigenti le normative sulla chiamata diretta dalle liste di collocamento.

CATEGORIA "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da :

Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreta;

Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;

Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Esemplificazioni dei profili:

- lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.
- lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto.
- lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.

Appartengono ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatore CED, conduttore di macchine complesse che richiedono specifiche abilitazioni o patenti, operaio professionale, operatore socio-assistenziale.

Per l'accesso dall'esterno è previsto l'assolvimento della scuola dell'obbligo e sono vigenti le normative per chiamata diretta dalle liste di collocamento.

CATEGORIA “C”

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da :

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

lavoratore che, anche coordinando altri addetti , provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza.

lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

esperto di attività socioculturali, agente con attribuzioni di funzioni di polizia, geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.

Per l'accesso dall'esterno è previsto il possesso del diploma di II° grado.

CATEGORIA "D"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da :

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica è acquisibile con laurea breve o con il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta anche complesse e negoziale.

Esemplificazione dei profili :

- lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.
- lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, etc.
- lavoratore che espleta attività di progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dall'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.

- lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio i profili identificabili nelle figure professionali di : psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio-assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicitaria, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale.

Per l'accesso dall'esterno è previsto il possesso del diploma di laurea..

ACCORDO INTEGRATIVO

Le OO.SS., consapevoli che le attività di riqualificazione implicano un particolare aggravio umano e professionale per il Dipartimento Regionale del personale, convengono con l'Amministrazione che in deroga a qualsivoglia procedura, e salvo informazione alle stesse tale Dipartimento debba essere opportunamente impinguato del personale ritenuto necessario per lo svolgimento di tali attività in modo che sia consentito il rispetto della data di cui all'art.13 comma 1 del presente contratto.

Il governo conviene.

Palermo li 23 maggio 2001

FIRMATARI:

On. Assessore alla Presidenza Giuseppe Drago

COBAS "siciliani inkazzati" – UIL – CISL- SADIRS – FIADEL – CISAL – RDB – UGL – SIAD – CILDI - DICCAP

TABELLA "A"

Nei casi di passaggio di posizione economica orizzontale e/o progressione economica verticale, le differenze economiche fra le diverse posizioni sono le seguenti:

Categoria D	D1	D2	D3	D4	D5	
	-	1.900.000	3.296.000	1.901.000	2.072.000	
Categoria C	C1	C2	C3	C4	C5	C6
	-	860.000	925.000	1.184.000	1.200.000	1.300.000
Categoria B	B1	B2	B3	B4		
	-	536.000	1.008.000	492.000		
Categoria A	A1	A2	A3	A4		
	-	412.000	527.000	548.000		

Lo stipendio tabellare di ciascun dipendente ricollocato in diversa fascia economica della stessa categoria, a seguito dell'applicazione dell'articolo 13 del presente accordo, è quello risultante dal tabellare attribuito del previgente contratto, incrementato dagli aumenti derivanti dall'accordo sottoscritto 28 febbraio 2001 per il personale con qualifica non dirigenziale e dagli incrementi attribuiti alle diverse posizioni.

Nei casi di progressione verticale alle categorie C1 e D1 i benefici economici devono intendersi riferiti solamente alla progressione orizzontale all'interno della categoria di provenienza

Palermo li 24 maggio 2001

FIRMATARI :

On. Assessore alla Presidenza Giuseppe Drago
 COBAS "siciliani inkazzati" – UIL – CISL - SADIRS – FIADEL – CISAL –
 RDB – UGL – SIAD – CILDI - DICCAP