

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

RIESAME LEGGE REGIONALE  
DISPOSIZIONI SULL'ORDINAMENTO DEI LIVELLI FUNZIONALI E SUL TRATTAMENTO  
GIURIDICO ED ECONOMICO DEI DIPENDENTI REGIONALI, IN ATTUAZIONE DELLO  
ACCORDO RELATIVO AL C.N. PER IL PERSONALE DELLE REGIONI A STATUTO ORDI  
NARIO

RELATORE / Cav. Giuseppe Colonna

IL PRESIDENTE

Signor Presidente,

Collegli Consiglieri,

il Governo ha rinviato a nuovo esame la presente legge osservando quanto segue :

- 1) L'ultimo comma dell'art. 11, contrasta con la disposizione del contratto nazionale, in quanto la unicità del livello funzionale di coordinamento può derogarsi soltanto in presenza di soluzioni organizzative strutturate in maniera da rendere meramente conseguenziale la pluralità dei livelli stessi;
- 2) L'art. 21, concernente i permessi retribuiti al personale contrasta con lo stesso accordo contrattuale e comunque non si coordina con la disciplina già contenuta nell'art. 65 della L.R. 18/74;
- 3) L'ultimo comma dell'art. 26 contrasta ugualmente con l'accordo nazionale in quanto concede ai rappresentanti sindacali permessi non retribuiti in aggiunta a quelli concordati;
- 4) Il primo comma dell'art. 33 e terzo comma dell'art. 35, che ai fini del compenso del lavoro straordinario, considerano festiva la giornata del sabato in caso di settimana corta, violano l'art. 117 della Costituzione in quanto la Regione non ha competenza legislativa nel riconoscere le festività;
- 5) L'art. 41, secondo comma, poi, contrasta anche esso con l'accordo contrattuale in quanto il passaggio al settimo livello funzionale del personale inquadrato al 6° livello in base alla tabella C allegata, è subordinato al possesso del triennio (maturato o da maturare) di servizio effettivo nella funzione direttiva;
- 6) L'art. 41, ultimo comma, inoltre, contrasta con lo stesso accordo nazionale che esclude dai concorsi interni previsti dall'articolo in questione, il personale già beneficiario dei passaggi di posizione a seguito e per effetto della presente legge o a seguito di precedenti disposizioni legislative regionali;
- 7) La nota esplicativa alla tabella C allegata alla presente legge, riguardante lo inquadramento nel nuovo livello funzionale quarto di parte dei dipendenti inquadrati nel preesistente livello quarto, non rispecchia compiutamente la specifica norma dettata dall'accordo, in quanto non prevede le qualifiche equiparate a que

IL PRESIDENTE

le iniziali ed intermedie della ex carriera esecutiva;

- 8) Infine il Governo ha rilevato alcuni errori materiali e precisa, inoltre, che la presente legge è in contrasto con i principi della buona organizzazione di cui all'art. 97 della Costituzione, in quanto omette di precisare la dotazione organica del personale ragguagliata al nuovo ordinamento fondato su otto livelli e non più su sette.

La Commissione, quindi, alla luce delle su esposte osservazioni ha riesaminato la presente legge deliberando alla unanimità quanto segue:

- a) per quanto riguarda il primo punto, la censura all'ultimo comma dell'art. 11 è infondata in quanto lo stesso Governo fa rilevare che il contratto consente la deroga al principio del livello di coordinamento unico solo in presenza di soluzioni organizzative strutturate in maniera da rendere meramente consequenziale una pluralità di livelli di coordinamento. Appare chiaro che tanto più la deroga è da ritenersi operante in vista di un ordinamento organizzativo vigente che ha bisogno di altra normativa per la modifica, comprendendosi come l'introduzione sic et simpliciter della disposizione innovativa creerebbe una distanza insanabile nella struttura. Comunque a seguito di contatti intercorsi con gli organi governativi si è concordata una soluzione di compromesso aggiungendo all'ultimo rigo dell'ultimo comma le parole "e comunque non oltre il 30/6/1981".
- b) La censura all'art. 21 e all'ultimo comma dell'art. 26 è fondata e di conseguenza si sopprimono.
- c) Per quanto riguarda, inoltre la censura al 1° comma dell'art. 33 e 3° comma dell'art. 35, per evitare diatribe sofistiche, si è deciso di sopprimere le parole "in caso di settimana corta il sabato è considerato festivo".
- d) In merito, poi, al rilievo mosso al 2° comma dell'art. 41, per evitare interpretazioni distorte, si è provveduto a modificarne il testo adeguandolo alle osservazioni del Governo.
- e) Per quanto riguarda, invece, il rilievo all'ultimo comma dell'art. 41, lo stesso appare incomprensibile, in quanto riporta pari pari i termini del contratto. Comunque per maggior chiarezza si aggiungono, al 3° rigo, dopo le parole "anche per effetto dell'applicazione della tabella C" le parole "e di tutte le norme comprese nel contratto nazionale".

./.

*Consiglio Regionale della Puglia*  
*Commissione Affari Generali Personale e strutture Uffici*  
*Politica Locale Urbani e Rurali - Rapporti con la C. C. L.*

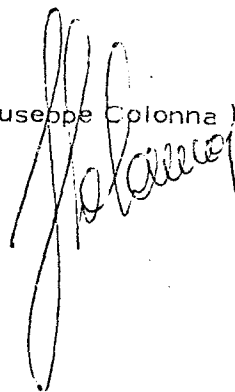
IL PRESIDENTE

- f) In merito, poi, al rilievo relativo alla nota esplicativa della tabella C, lo stesso è fondato. Si è trattato comunque di una mera omissione, per cui si integra la nota suddetta così come rilevato dal Governo.
- g) Infine, in merito all'ultima osservazione si è provveduto a correggere gli errori materiali contenuti nella legge ed inoltre a determinare in linea di massima la pianta organica del personale fondata su otto livelli anziché su sette, così come rilevato dal Governo.

La Commissione, inoltre, ha introdotto alcuni articoli aggiuntivi, proposti dall'Assessore al ramo, di concerto con le OO. SS. dei dipendenti regionali, che pur non modificando la sostanza della legge, tendono a rendere più chiare ed esplicite alcune norme della stessa, ed in particolare gli articoli riguardanti l'espletamento dei concorsi interni previsti dall'art. 40 e il personale assegnato agli Enti Locali e l'utilizzazione di quello assegnato alla Regione ai sensi del D.P.R. 616/77.

Si ripropone quindi la presente legge alla approvazione di questa Assemblea, licenziata alla unanimità dalla Commissione competente.

( Giuseppe Colonna )



CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

LEGGE REGIONALE

"Disposizioni sull'ordinamento dei livelli funzionali e sul trattamento giuridico ed economico dei dipendenti regionali, in attuazione dell'accordo relativo al C.N. per il personale delle Regioni a Statuto ordinario".

ART. 1

Finalità della legge

Con la presente legge viene recepito il contratto nazionale dei dipendenti delle regioni a statuto ordinario per il triennio 1976/1978 e disciplinato, in conformità, il rapporto d'impiego del personale della Regione Puglia. -

ART. 2

Ruolo unico.

Determinazione dei livelli funzionali-retributivi.

Il personale della Regione è assegnato a un ruolo unico regionale ed è inquadrato nei seguenti otto livelli funzionali-retributivi:

- 1° livello parametro 100;
- 2° livello parametro 116;
- 3° livello parametro 130;
- 4° livello parametro 142;
- 5° livello parametro 167;
- 6° livello parametro 178;
- 7° livello parametro 220;
- 8° livello parametro 333.

L'art. 41 della legge regionale 25.3.1974 n. 18 è abrogato.

ART. 3

Primo livello funzionale

Sono inserite nel primo livello le posizioni di lavoro che concernono e-

## CONSIGLIO REGIONALE

### DELLA PUGLIA

- 2 -

clusivamente attività di pulizia: trattasi di prestazioni elementari che non richiedono alcuna preparazione specifica.

#### ART. 4

##### Secondo livello funzionale.

Sono inserite nel secondo livello le posizioni di lavoro comportanti esecuzione di mansioni elementari, lo svolgimento delle quali prescinde dal possesso di conoscenze tecniche preliminari. Richiede utilizzazione di strumenti o apparecchiature semplici o comunque di uso elementare o comune.

L'esecuzione di compiti è svolta in modo integrato, configurando una unica posizione di lavoro.

Il livello è caratterizzato da:

- iniziativa nell'ambito delle istruzioni ricevute e/o dei compiti attribuiti;
- autonomia vincolata da istruzioni semplici;
- apporto individuale che non comporta trasformazione del prodotto, ma la sola conservazione, riproduzione o dislocazione del medesimo.

Il personale compreso nel livello è addetto a compiti di anticamera e aula, regolando l'accesso del pubblico agli uffici e fornendo informazioni semplici; di custodia, di sorveglianza di locali e uffici nonché della loro apertura e chiusura, di ricezione e smistamento di telefonate da centralini semplici; di dislocazione di fascicoli ed oggetti di ufficio; di prelievo, distribuzione e spedizione di corrispondenza; di commissioni anche esterne al luogo di lavoro; di esecuzione di fotocopie di ciclostile e di fascicolature.

#### ART. 5

##### Terzo livello funzionale

Sono inserite nel terzo livello le posizioni di lavoro che comportano esecuzione di mansioni tecnico-manuali elementari e/o amministrative semplici, lo svolgimento delle quali presuppone conoscenze preliminari non specializzate.

Richiede l'utilizzazione di mezzi, strumenti e apparecchiature anche complessi, ma di uso semplice e con carico della manutenzione ordinaria.

Il livello è caratterizzato da:

- iniziativa nell'ambito delle mansioni attribuite;
- un grado di autonomia vincolato da istruzioni semplici;
- prestazioni implicanti l'esposizione a rischi specifici conseguenti all'uso dello strumento tecnico utilizzato;

- 3 -

- apporto individuale diretto alla trasformazione del prodotto.

Il personale compreso nel livello è addetto a compiti di conduzione e manutenzione ordinaria di macchinari semplici, di impianti tecnici di varia natura (elettrici, termici, lavanderia, centri stampa, ecc.) o assimilabili; di conduzione e di manutenzione ordinaria di automezzi e di macchine semplici che comportino abilitazioni specifiche; di esecuzione di operazioni colturali agricolo-forestali; nonché di compiti amministrativi semplici.

#### ART. 6

##### Quarto livello funzionale

Sono inserite nel quarto livello le posizioni di lavoro che comportano esecuzione di mansioni amministrativo-contabili e tecniche o tecnico-manuali, lo svolgimento delle quali presuppone rispettivamente preliminari conoscenze nel ramo amministrativo e preparazione professionale specializzata; richiede l'uso di mezzi o strumenti complessi o l'utilizzo di dati anche complessi nell'ambito di procedure prevalentemente ripetitive.

E' caratterizzato da:

- autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale ovvero da prescrizioni particolareggiate ma complesse, nell'ambito di procedure e prassi definite;
- piena responsabilità dei propri compiti delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete ma periodiche oppure immediate ma di massima;
- apporto individuale consistente nella capacità di trasformazione complessa del prodotto o finalizzato a miglioramento o semplificazione delle procedure che determinano lo svolgimento delle mansioni;
- rischi specifici derivanti dall'uso normale degli strumenti e delle attrezzature tecniche utilizzate.

Il personale compreso nel livello è addetto a compiti tecnici di natura specialistica nel campo agricolo-forestale e della installazione, conduzione, manutenzione e riparazione di impianti tecnici complessi; nonché a compiti esecutivi in materia amministrativa, contabile e tecnica, ivi comprese le attività di stenografia e/o dattilografia, mansioni queste ultime che - omogenee o complementari - costituiscono una unica posizione di lavoro.

- 4 -

ART. 7

Quinto livello funzionale

Sono inserite nel quinto livello le posizioni di lavoro che comportano attività nei settori tecnico, amministrativo e contabile di mansioni di ricerca, utilizzo ed elaborazione semplice di dati anche complessi e complessa di dati semplici. Richiedono conoscenze tecniche specializzate ed operative proprie della qualificazione professionale di base necessaria per l'accesso al livello.

Il livello è caratterizzato da:

- autonomia nell'ambito di prescrizioni di massima e complesse riferite a procedure generali e prassi definite;
- responsabilità professionale dei propri compiti: può comportare indirizzo tecnico di posizioni di lavoro a minor contenuto professionale o, in casi eccezionali e per unità operative a carattere esecutivo, una responsabilità di organizzazione. Il risultato del lavoro è soggetto a verifiche periodiche ed occasionali, anche complete;
- apporto organizzativo ampio in funzione della realizzazione dei compiti attribuiti ed iniziativa per il miglioramento della funzionalità dell'unità organizzativa in cui è inserito.

Nei corsi di formazione professionale: comporta attività di insegnamento anche con utilizzazione di apparecchiature, macchine, strumenti. Richiede conoscenze teorico-tecnico-professionali riconducibili alla professionalità prevista dai piani di insegnamento.

È caratterizzato da:

- autonomia nell'ambito della funzione docente;
- responsabilità professionale dei propri compiti;
- apporto didattico notevole in funzione dell'impostazione didattico-organizzativa del corso e, più in generale, del centro di formazione.

ART. 8

Sesto livello funzionale

Sono inserite nel sesto livello le posizioni di lavoro che comportano attività di ricerca, studio ed elaborazione per la preparazione di provvedimenti tecnico-amministrativi o interventi preordinati all'attuazione dei programmi di lavoro alla cui impostazione sono tenute a collaborare nell'ambito dell'unità organica in cui sono inserite. La posizione di lavoro può comportare anche l'indirizzo di altre posizioni di lavoro a minor contenuto professionale.

Il livello è caratterizzato da:

- autonomia nell'ambito di prescrizioni di massima complesse;



- responsabilità professionale dei propri compiti;
- apporto organizzativo ampio in funzione della realizzazione dei compiti attribuiti e da iniziative per il miglioramento della funzionalità dell'unità organica in cui è inserito.

Comporta responsabilità:

- delle attività istruttorie direttamente svolte o effettuate in collaborazione con posizioni di lavoro a minor contenuto professionale;
- degli orientamenti dati, a livello tecnico, ad altre posizioni di lavoro a minor contenuto professionale.

L'attività è soggetta a controlli e verifiche periodiche e di massima.

Nei corsi di formazione professionale: comporta attività di insegnamento teorico (cultura generale, lingue, ecc.).

Richiede, in stretta connessione con le caratteristiche dell'insegnamento da impartire, una preparazione di base corrispondente a quelle stabilite per analoghi insegnamenti teorici nella scuola media unica o in istituzioni scolastiche di livello superiore e riconducibile alla professionalità prevista più in generale per l'accesso al livello.

## ART. 9

### Settimo livello funzionale

Sono comprese nel settimo livello le posizioni di lavoro che comportano attività di ricerca, studio ed elaborazione per la predisposizione di provvedimenti od interventi diretti alla attuazione dei programmi di lavoro alla cui formulazione è tenuto a collaborare nell'ambito di una unità organica complessa.

La posizione di lavoro può comportare anche la responsabilità organizzativa di una unità di lavoro eventualmente prevista nell'ambito dell'unità organica complessa, con compiti di indirizzo della attività degli addetti.

È caratterizzato da:

- autonomia per l'attuazione dei programmi di lavoro di competenza o assegnati all'unità organizzativa o a gruppi di lavoro, nonchè per la realizzazione, sotto il profilo professionale, di attività di ricerca, studio ed elaborazione affidate, l'autonomia è comunque esercitata nell'ambito di istruzioni di carattere generale o da eventuali indicazioni di priorità;
- apporto organizzativo per la formulazione di proposte per il miglioramento della funzionalità dell'unità organica complessa alla quale appartiene.

Comporta la responsabilità:

- delle attività direttamente svolte;
- delle istruzioni emanate nell'attività di indirizzo della eventuale unità di lavoro;

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 6 -

- dell'attuazione dei programmi di lavoro, esercitando controlli e verifiche periodici ed occasionali anche complessi.

L'attività è soggetta a controlli periodici e di massima sul conseguimento dei risultati previsti dai programmi di lavoro.

ART. 10

Ottavo livello funzionale

Sono comprese nell'ottavo livello le posizioni di lavoro che comportano attività di ricerca, studio ed elaborazione di notevole complessità diretta alla formulazione e realizzazione dei programmi nell'ambito delle competenze per materia o per obiettivo con la definizione dei processi attuativi.

La posizione di lavoro può anche comportare la responsabilità organizzativa dell'"unità organica complessa" di cui indirizza l'attività verificandone la rispondenza ai programmi di lavoro.

E' caratterizzato da:

- autonomia rilevante per la formulazione dei programmi di lavoro dell'unità organica complessa eventualmente affidata e la conseguente organizzazione della stessa unità e per la realizzazione, sotto il profilo professionale, di attività di ricerca, studio ed elaborazione affidati, secondo gli indirizzi politico-amministrativi, i piani e i programmi anche pluriennali definiti dall'amministrazione;
- apporto organizzativo rilevante per il miglioramento della funzionalità dell'unità organica complessa, alla quale appartiene o della quale è responsabile, in rapporto all'intera organizzazione regionale.

Comporta la responsabilità:

- delle attività direttamente svolte;
- delle istruzioni di carattere generale impartite;
- della formazione dei programmi di lavoro e del conseguimento, a livello generale degli obiettivi stabiliti operando mediante verifiche e controlli saltuari e di massima anche sul conseguimento dei risultati previsti dai programmi di lavoro.

Il livello comprende posizioni di lavoro individuate, a livello di specializzazione analogamente a quelle elencate al livello precedente.

Le posizioni di lavoro dell'ottavo livello richiedono peraltro una professionalità più elevata e sono istituite in rapporto alle esigenze funzionali dell'organizzazione.

ART. 11

Funzione di coordinamento

La funzione di coordinamento è unica.

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

L'incarico di Coordinatore è attribuito, per campi di attività ricomprensenti singoli uffici o gruppi di uffici in base ad obiettive esigenze funzionali e agli obiettivi fissati dalla programmazione regionale, a dipendenti dell'ottavo livello funzionale.

L'attribuzione dell'incarico si riferisce:

- al coordinamento di campi di attività affini di ampiezza risultante dalla relazione di più unità organiche complesse, in rapporto alla organizzazione delle strutture regionali;
- al coordinamento di unità organizzative flessibili, pluridisciplinari o di progetti specificatamente previsti dal programma regionale di sviluppo.

L'incarico di coordinatore è conferito a tempo determinato, per un periodo non superiore ad anni cinque, con provvedimento della Giunta regionale.

Per i coordinatori assegnati al Consiglio regionale, l'incarico è conferito dalla Giunta regionale su designazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

L'incarico è rinnovabile e revocabile.

Il rinnovo e la revoca dell'incarico sono disposti nelle stesse forme previste per la nomina.

Il compenso per la funzione di coordinamento non è pensionabile ed è stabilito nelle misure fisse del 25% della retribuzione iniziale del livello ottavo.

Il numero dei coordinatori non potrà superare il quarto della dotazione organica del livello ottavo.

In via transitoria le disposizioni contenute negli artt. 39-40-49 e 97 della L.R. 25.3.1974, n. 18, continuano a disciplinare la materia specifica sino all'entrata in vigore della legge regionale sull'ordinamento degli uffici regionali e, comunque non oltre il 30.6.1981.

ART. 12

Ammissione all'impiego

L'ammissione agli impieghi regionali è disciplinata dalle disposizioni contenute nella legge regionale 25.3.1974, n. 18 e nel relativo regolamento di esecuzione con le modifiche ed integrazioni di cui agli articoli seguenti.

ART. 13

Accesso alle fasce funzionali

Il IV e il V comma dell'art. 50 della legge 25.3.1974, n. 18 sono sostituiti dai seguenti:

I titoli di studio per l'accesso ai livelli retributivi e funzionali sono così stabiliti *rispondenti nell'allegata Tabella A:*

- Diploma di laurea e specializzazione e/o abilitazione professionale ove richiesta dagli ordinamenti per l'VIII livello;
- Diploma di laurea e specializzazione e/o abilitazione professionale se richieste

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 8 -

- per il VII livello;
- Diploma di laurea per il VI livello;
- Diploma di scuola secondaria superiore e/o Diploma professionale ove richiesto per il V livello;
- Licenza della scuola media dell'obbligo e qualificazione professionale ove richiesta per il IV livello;
- Licenza della scuola media dell'obbligo e qualificazione professionale ove richiesta per il III livello;
- Compimento dell'obbligo scolastico per il II e I livello.

Gli impiegati regionali privi del titolo di studio richiesto possono partecipare a concorsi pubblici per i posti di livello immediatamente superiore a quello di appartenenza, purchè provvisti del titolo di studio immediatamente inferiore e di una anzianità di servizio di almeno 5 (cinque) anni nel livello attuale.

Ai concorsi per posti del 3° e 4° livello funzionale possono partecipare i dipendenti dei due livelli immediatamente inferiori con 5 anni di anzianità complessiva nei due livelli o di 3 anni nel solo livello immediatamente inferiore.

Sono esclusi i posti per l'esercizio delle cui funzioni il possesso del titolo di studio sia prescritto dalla legge.

Un quarto dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, è riservato ai dipendenti regionali di ruolo in possesso dei requisiti prescritti dai precedenti capoversi.

Il 7° comma dell'art. 50 della legge regionale 25. 3. 1974, n. 18 è sostituito dal seguente:

"La riserva non opera se il posto messo a concorso è uno solo. I posti non utilizzati per la riserva vengono attribuiti ai non riservatari".

Il 10° e 11° comma dell'art. 50 della legge regionale 25. 3. 1974, n. 18 sono sostituiti dal seguente:

"Le Commissioni giudicatrici dei concorsi pubblici sono nominate con decreto del Presidente della Giunta regionale.

Per i posti dell'8° - 7° e 6° livello sono così composte:

- a) dal Presidente della Giunta regionale o dall'Assessore al Personale che la presiede;
- b) da un rappresentante designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti regionali. Qualora le Organizzazioni Sindacali non provvedano entro 15 gg. dalla richiesta a comunicare le designazioni di propria competenza, la Giunta regionale procede ugualmente alla nomina della commissione giudicatrice, che si intende validamente costituita dagli altri componenti.

c) da quattro esperti nelle materie su cui vertono le prove d'esame, di cui due indicati dalla Giunta regionale e due dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio.

Funge da Segretario un dipendente appartenente alla 6<sup>a</sup> fascia funzionale.

Il 16° comma dell'art. 50 della legge regionale 25. 3. 1974, n. 18 è sostituito dal seguente:

"La graduatoria dei concorsi è approvata dalla Giunta regionale ed ha validità per un anno dalla sua approvazione per la copertura dei posti che si rendano vacanti, salvo che per quelli derivanti da ampliamento di organico".

#### ART. 14

##### Orario di lavoro

Il dipendente regionale è tenuto all'esatta osservanza dell'orario di lavoro.

Esso è fissato in 36 ore settimanali.

La distribuzione, l'articolazione giornaliera e le modalità di controllo dell'orario di lavoro sono determinate, nel rispetto delle obiettive esigenze funzionali degli organi e degli Uffici dell'Amministrazione regionale, sulla base dei seguenti criteri:

- a) l'orario settimanale distribuito in non meno di cinque giorni, garantendo, comunque, in caso di necessità, lo svolgimento dell'attività degli uffici in tutti i giorni feriali;
- b) l'orario antimeridiano sarà stabilito di norma dalle ore 8 alle ore 14, salvo che per il personale chiamato, per particolare esigenza di servizio, ad effettuare turni di lavoro. L'orario pomeridiano di norma sarà distribuito fra le ore 15 e le ore 19. L'accordo sindacale unico definisce i presupposti per la individuazione degli Uffici, per i quali, in relazione alle esigenze di funzionalità dei servizi, è consentita la adozione di un orario flessibile, fissandone i periodi di presenza obbligatoria e quelli di flessibilità;
- c) ogni periodo di lavoro continuativo non può eccedere di norma le sei ore lavorative. La durata di riposo intermedio fra due periodi continuativi di servizio non può essere inferiore ad un'ora;
- d) i rientri pomeridiani per l'eventuale completamento dell'orario settimanale sono distribuiti in non meno di due giorni ed in modo da garantire la presenza in servizio a turno del personale, in relazione alle esigenze dell'ufficio ovvero di complessi di funzioni;
- e) il saldo negativo giornaliero o mensile tra le ore lavorative teoriche e le ore effettivamente rese devono essere recuperate giornalmente e comunque entro il mese successivo, fatti salvi gli eventuali provvedimenti disciplinari.

La distribuzione, l'articolazione giornaliera e le modalità di controllo dell'orario di lavoro sono adottate con deliberazione della Giunta regionale, sentite le organizzazioni sindacali.

- 10 -

Per il personale in servizio al Consiglio regionale, alla distribuzione, articolazione giornaliera e alle modalità di controllo dell'orario di lavoro provvede l'Ufficio di Presidenza con propria deliberazione, sentite le organizzazioni sindacali.

L'accertamento deve riguardare il personale di tutti i livelli funzionali.

#### ART. 15

##### Lavoro straordinario

In relazione ad eccezionali ed indifferibili esigenze di servizio, il dipendente, su disposizione dell'amministratore competente, è tenuto a prestare la propria opera fuori del normale orario di lavoro entro il limite massimo individuale di 150 ore annue.

I dipendenti prestano servizio in ore diurne dei giorni feriali salvo che, in casi del tutto eccezionali e/o per particolari esigenze di ufficio, si renda necessaria l'istituzione di turni notturni e festivi.

L'art. 56 della legge regionale 25.3.1974, n. 18 è soppresso.

La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, con deliberazioni periodiche e previa ricerca d'intesa sui criteri, tramite un opportuno confronto con le organizzazioni sindacali, possono disporre, in deroga al limite massimo individuale di cui al primo comma, prestazioni di lavoro straordinario fino a 300 ore annue per particolari e definite funzioni o posizioni di lavoro.

#### ART. 16

##### Incompatibilità e cumulo d'impieghi

Ai dipendenti regionali è estesa la disciplina sancita dal titolo quinto del D.P.R. 10.1.1957 n. 3 intendendosi sostituita l'Amministrazione regionale dallo Stato e la Giunta regionale al Ministro/Consiglio dei Ministri/Direttore Generale.

In ogni caso, gli importi dei compensi e dei gettoni che dovrebbero essere liquidati ai dipendenti designati in rappresentanza dall'Amministrazione regionale a partecipare a Commissioni o comunque a compiere prestazioni, anche diverse da quelle normali, nell'interesse di altri Enti, sono versate dagli Enti medesimi alla Tesoreria della Regione su apposito fondo da gestirsi da parte del Consiglio del Personale.

Ai dipendenti regionali, in quanto dovuti, spettano la indennità di missione e il compenso per prestazioni straordinarie che sono a carico e liquidati dagli Enti interessati.

Eventuali norme in contrasto sono abrogate.

ART. 17

Congedo ordinario

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un congedo ordinario per ferie irrinunciabile e retribuito di 26 o 30 giornate lavorative, a seconda che la settimana lavorativa sia articolata su 5 o 6 giornate. In tale congedo sono comprese le due giornate di congedo ordinario conseguenti alla soppressione delle festività di cui alla legge 23. 12. 1977, n. 937.

Al dipendente sono attribuite, altresì, quattro giornate di riposo da fruire nello anno solare ai sensi della predetta legge n. 937.

La ricorrenza del Santo Patrono viene riconosciuta giornata festiva.

Il congedo può essere goduto in più periodi, uno dei quali dovrà comprendere non meno di 15 giorni.

Il congedo deve essere concesso a meno che non ostino eccezionali ed indifferibili esigenze di servizio.

Il godimento del congedo ordinario è interrotto dalla malattia documentata dal dipendente e dall'impossibilità dell'Amministrazione di fronteggiare altrimenti esigenze di servizio eccezionali ed indifferibili.

I congedi ordinari per ferie non fruiti nel corso dell'anno, per comprovate esigenze di servizio, possono essere goduti entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

L'impiegato assunto posteriormente al primo gennaio di ogni anno ha diritto di usufruire di un numero di giornate di congedo proporzionale al periodo di servizio che presterà nell'anno.

Il congedo ordinario retribuito per ferie non può tuttavia essere usufruito durante i primi tre mesi del periodo di prova.

Il congedo ordinario retribuito per ferie per il personale degli Uffici periferici va richiesto ai Coordinatori degli Uffici di appartenenza. Questi ultimi inoltreranno le loro richieste ai rispettivi Coordinatori di settore.

I Coordinatori di settore indirizzeranno le loro domande all'Assessore al Personale che lo concederà previo nulla-osta dell'Assessore al ramo di appartenenza.

I Coordinatori degli uffici e settori del Consiglio, nonché quelli dei settori Segreteria della Giunta, Legale e Contenzioso, Stampa, Legislativo ed i Coordinatori dei settori della Presidenza della Giunta richiedono la concessione del conge

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 12 -

gedi ordinari all'Assessore al Personale, previa proposta vincolante dei rispettivi Presidenti.

L'impiegato la cui domanda non sia stata accolta ha diritto di ripetere la richiesta all'Assessore al Personale.

L'art. 60 della legge regionale 25.3.1974, n. 18 è soppresso.

ART. 18

Congedo straordinario

Il dipendente regionale ha diritto a congedi straordinari retribuiti nelle seguenti ipotesi e misure, con documentazione delle relative causali:

- a) per contrarre matrimonio: nella misura di giorni 15 continuativi compreso quello di celebrazione del rito;
- b) per donazione di sangue: per il giorno del prelievo;
- c) per cure: fino a un mese per mutilati, invalidi civili, invalidi di guerra e per servizio, previa esibizione di idonea certificazione medica e con dimostrazione delle avvenute terapie;
- d) per gravi motivi: fino a cinque giorni all'anno;
- e) per cure ai figli inferiori a tre anni e in stato di malattia: fino a un mese nell'anno del triennio a trattamento intero;
- f) per gravidanza e puerperio: nei limiti della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, con trattamento intero nel periodo di astensione obbligatoria;
- g) per richiamo alle armi e per obblighi di leva: nei termini e con le modalità previste dalle leggi vigenti per gli impiegati civili dello Stato;
- h) per esami: fino a venti giorni nell'anno per le giornate di esame e di effettuazione di concorsi od abilitazioni, oltrechè nella giornata immediatamente precedente e seguente soltanto se la sede dove si effettua la prova dista oltre 100 chilometri dalla residenza.

L'art. 61 della legge regionale n. 18 del 25.3.1974 è soppresso.

ART. 19

Impiegati - studenti

I dipendenti regionali che si trovino nelle condizioni di cui al 1° comma dell'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300 hanno diritto, per la frequenza di corsi legali di studio ad un massimo individuale di 150 ore per anno scolastico, con l'obbligo di cessare immediatamente dalla fruizione ove la frequenza venga per qualsiasi ragione interrotta.

L'istituto si applica ad un numero di dipendenti non superiore al 3% del personale per ciascun anno scolastico. I dipendenti di cui al 1° comma dell'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300, non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario.



L'accertamento della qualifica di lavoratore studente e l'accoglimento delle domande rientrano nella competenza dei Coordinatori di settore o degli uffici di appartenenza.

L'art. 59 della legge regionale 25.3.1974, n. 18 è soppresso.

#### ART. 20

##### Congedo straordinario non retribuito

Il dipendente ha diritto a congedi straordinari non retribuiti nei seguenti casi:

- a) per gravi e motivate ragioni personali o di famiglia: fino ad un anno;
- b) per tutta la durata dello stato di malattia dei figli inferiori a tre anni dopo il primo mese di congedo retribuito.

Il presente congedo riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile ai fini della progressione economica e del trattamento di previdenza e di quiescenza.

Sono a carico del dipendente, per il periodo di fruizione del predetto congedo, le contribuzioni previste dalle norme vigenti per il trattamento di previdenza e quiescenza, mentre restano a carico dell'Amministrazione quelle di sua competenza per gli stessi titoli unitamente all'intero onere per il trattamento assistenziale.

#### ART. 21

##### Assenze per malattie

In caso di malattia il dipendente è considerato assente giustificato ed ha diritto al seguente trattamento economico:

- nei primi tredici mesi: intero;
- nei ~~mesi~~ successivi sette mesi: ridotto al 50%.

Sono a carico del dipendente, per il periodo di fruizione del predetto congedo, le contribuzioni previste dalle norme vigenti per il trattamento di previdenza e quiescenza mentre restano a carico dell'Amministrazione quelle di sua competenza per gli stessi titoli, unitamente all'onere intero per il trattamento assistenziale.

Il tempo durante il quale il dipendente è assente per malattia è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione economica e del trattamento di previdenza e quiescenza.

Per motivi di particolare gravità, la Giunta regionale, sentito il Consiglio del Personale, può consentire al dipendente che abbia raggiunto i limiti previsti dal primo comma, un ulteriore periodo di assenza senza assegni, di durata non superiore a sei mesi, durante il quale il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Il periodo di assenza per malattia, per la parte eccedente i sei mesi in un anno,

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 14 -

riduce proporzionalmente il congedo ordinario.

In caso di malattia o di altro grave impedimento alla prestazione del servizio, il dipendente deve darne immediata comunicazione, con qualsiasi idoneo mezzo, all'ufficio e/o settore di appartenenza, indicando il proprio recapito.

L'assenza per malattie è documentata a mezzo di certificazioni mediche che ne attestino la natura e la presumibile durata.

Il dipendente, salvo casi di comprovato impedimento, deve far pervenire la certificazione al settore e/o ufficio di appartenenza entro il terzo giorno dall'inizio della malattia.

Per malattia di durata non superiore a due giorni non vi è obbligo di produrre la certificazione medica.

I Coordinatori dei settori e/o uffici di appartenenza possono disporre gli accertamenti sanitari per il controllo della malattia denunciata.

Gli accertamenti saranno espletati attraverso i servizi ispettivi dell'Istituto assistenziale competente e, ove questi non siano in condizione di provvedere, a mezzo dell'Ufficiale sanitario o del medico designato da un Ospedale a scelta dell'Amministrazione.

L'eventuale contenzioso è regolato dalle norme vigenti per gli impiegati civili dello Stato.

Successivamente, agli stessi fini, ci si avvarrà delle strutture delle Unità Sanitarie locali competenti per territorio.

I compensi secondo tariffa da corrispondere agli Ufficiali sanitari ovvero ai medici ospedalieri saranno liquidati dai Cassieri economi.

Qualora l'esistenza o l'entità della malattia non venga riconosciuta in sede di controllo, oppure gli accertamenti non abbiano potuto aver luogo per fatto imputabile al dipendente, l'assenza è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'Amministrazione non potrà procedere alle dispense dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, appartenenti allo stesso livello funzionale retributivo od a livello inferiore.

In quest'ultimo caso il dipendente avrà diritto a conservare il trattamento economico in godimento.

L'art. 62 della legge regionale 25.3.1974, n. 18 è soppresso.

- 15 -

ART. 22

Cumulo dei periodi di assenza

Due o più periodi di assenza per malattia si cumulano agli effetti della determinazione del trattamento economico spettante, quando fra essi non intercorra un periodo di servizio effettivo di almeno tre mesi; a tal fine non si computano i periodi di assenza per congedo ~~straordinario~~ o straordinario retribuito.

Le assenze per congedo straordinario non retribuito e per malattia non possono superare nel quinquennio i trentadue mesi.

L'art. 63 della legge regionale 25.3.1974, n. 18 è soppresso.

ART. 23

Assemblea sindacale

Al 1° comma dell'art. 57 della legge regionale 25.3.1974, n. 18, è aggiunto il seguente:

"Le modalità per l'esercizio del diritto di assemblea sono stabilite dalla Giunta regionale, d'intesa con le organizzazioni sindacali interessate".

ART. 24

Tutela dei dirigenti delle rappresentanze sindacali

Il passaggio ad altra sede o ad altro ufficio o il comando dei dirigenti delle rappresentanze sindacali può essere disposto solo previo nulla-osta dell'Associazione sindacale di appartenenza.

ART. 25

Aspettative e permessi sindacali

I dipendenti regionali che ricoprono cariche sindacali nazionali sono, a domanda da presentare per il tramite della competente organizzazione, collocati in aspettativa per motivi sindacali.

Il contingente complessivo di aspettative è fissato in rapporto ad una unità ogni 5.000 dipendenti o frazione superiore a 2.500, da ripartire fra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

Il coordinamento tra Regioni e Sindacati sulle aspettative in campo nazionale avverrà presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Le organizzazioni sindacali indicheranno la ripartizione e i contingenti di aspettative nazionali.

In attesa che la materia sia regolata da apposite norme, nell'ambito della legge quadro del pubblico impiego, un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale è collocato in aspettativa sindacale a livello regionale, su richiesta della rispettiva organizzazione.

Ai lavoratori collocati in aspettativa per motivi sindacali sono corrisposti, a carico della Regione da cui dipendono, tutti gli assegni spettanti in forza delle norme vigenti nella qualifica rivestita.

I periodi di aspettativa per motivi sindacali sono utili a tutti gli effetti, salvo che per il congedo ordinario.

L'aspettativa ha termine con la cessazione per qualsiasi causa, del mandato sindacale.

Oltre alle aspettative, come sopra disciplinate, i rappresentanti sindacali, su richiesta delle rispettive organizzazioni, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti fino alla concorrenza di un monte ore annuale complessivo per tutte le organizzazioni sindacali di tre ore pro-capite per i dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Le modalità per la concessione dei permessi retribuiti sono stabilite dalla Giunta d'intesa con le rappresentanze sindacali del personale regionale.

#### ART. 26

##### Contributi sindacali

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore della propria organizzazione sindacale per la riscossione dei contributi sindacali, la cui misura viene fissata, all'inizio di ogni anno ed a livello nazionale, dalle organizzazioni di categoria.

La relativa riscossione viene effettuata dall'Amministrazione mediante ritenute mensili il cui ammontare viene versato entro quindici giorni secondo le modalità indicate dalle organizzazioni.

#### ART. 27

##### Locali delle rappresentanze sindacali e diritto di affissione

Nel capoluogo della Regione viene assicurata permanentemente la disponibilità di un idoneo locale a ciascuna rappresentanza delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La Regione pone, altresì, di volta in volta, a disposizione delle rappresentanze sindacali per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune per ogni capoluogo di provincia all'interno di una sede regionale.

Qualora il numero dei dipendenti di una unità, sede o altra entità organizzativa sia superiore a dieci, le rappresentanze hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

All'interno delle unità, sedi o altre entità organizzative, le rappresentanze sindacali hanno diritto all'uso gratuito di appositi spazi, posti in luoghi accessibili a tutti i dipendenti, per l'affissione di pubblicazioni, testi o comunicati inerenti la materia di interesse sindacale o di lavoro.

E' vietato ogni comportamento diretto ad impedire o limitare le libertà personali e sindacali dei dipendenti, l'esercizio della attività sindacale e del diritto di sciopero.

ART. 28

Svolgimento di incarichi pubblici

L'autorizzazione ad assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento del mandato, prevista dall'art. 2 della legge n. 1078/1966 o da altre norme legislative, non potrà eccedere le dodici ore lavorative settimanali, elevabili, in via eccezionale per incarichi di particolare impegno e rilevanza, a diciotto ore settimanali.

La Regione, in accordo con le locali associazioni ANCI-UIPI, procederà con atto separato a fissare nei modi e limiti per la fruizione dei permessi retribuiti di cui al comma precedente, graduandoli opportunamente in relazione alla entità degli incarichi svolti.

Con lo stesso atto sarà indicata la documentazione necessaria.

ART. 29

Onnicomprensività del trattamento economico

In attuazione del principio dell'onnicomprendività e della chiarezza retributiva, ai dipendenti regionali compete la retribuzione annua lorda derivante dal trattamento economico di livello e della progressione economica orizzontale, inglobante qualsiasi retribuzione per prestazioni a carattere sia continuativo che occasionale, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della indennità di missione e di trasferimento e della indennità per la funzione di coordinamento.

Agli stessi dipendenti spettano, inoltre, l'aggiunta di famiglia, l'indennità integrativa speciale e la 13<sup>a</sup> mensilità, con i criteri stabiliti per i dipendenti dello Stato.

Eventuali norme in contrasto sono abrogate.

ART. 30

Trattamento economico di livello

Al personale del ruolo unico regionale spetta il trattamento economico iniziale annuo lordo correlato al livello di appartenenza, di cui all'allegata Tabella B).

ART. 31

Progressione economica nell'ambito di ciascun livello funzionale

La progressione economica in ciascun livello funzionale procede per scatti e classi, secondo le modalità appresso indicate:

- a) assegnazione di cinque classi stipendiali, oltre la iniziale, con scadenza al compimento del 3°, 6°, 10°, 15° e 20° anno. Il valore delle classi è del 16% costante sull'iniziale del livello;
- b) attribuzioni di scatti del 2,50% sul trattamento economico iniziale + classe in godimento. Gli scatti si conseguono ogni biennio e sono assorbiti all'atto dell'acquisizione della successiva classe. Gli scatti biennali, anche virtuali, possono essere anticipati, a domanda, a seguito della nascita di figli.

- 18 -

ART. 32

Retribuzione del lavoro straordinario

La retribuzione oraria del lavoro straordinario è determinata secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{- retrib. iniziale di livello + rateo } 13^{\wedge} \text{ mensilità -}}{175}$$

maggiorata del 15 per cento;

per il lavoro straordinario prestato in orario notturno e nei giorni considerati festivi per legge, detta retribuzione è maggiorata del 30%; per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la retribuzione è maggiorata del 50%.

Le misure così ottenute sono ulteriormente maggiorate di un importo pari ad 1/175 dell'indennità integrativa speciale mensile spettante alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

Il lavoro straordinario può essere compensato, in accordo con il dipendente, con riposo sostitutivo e con particolari adattamenti di orario.

In relazione alle tariffe di lavoro straordinario attualmente corrisposte, in quanto risultanti superiori alle nuove aliquote derivanti dal presente accordo saranno conservate fino al 31. 12. 1979. Dall'1. 1. 1980 si adotteranno le nuove tariffe previste dal presente accordo.

L'art. 79 della L.A. 25.3.74 u.18 è soppresso (1)  
ART. 33

Trattamento economico di missione, di trasferimento e di  
prima sistemazione

Il trattamento economico di missione, di trasferimento e di prima sistemazione è disciplinato, nei limiti stabiliti dai principi della legge 26. 7. 1978, n. 417 e dal D.P.R. 21.6. 1978 n. 513 con apposita legge regionale.

Al personale in missione è dovuto anche il compenso per lavoro straordinario, limitatamente alle prestazioni rese nella sede della missione in eccedenza al normale orario di servizio e strettamente legato alla natura e alla entità dei compiti da svolgere.

Le ore di lavoro straordinario compiute in missione concorrono con quelle rese in sede al raggiungimento dei limiti autorizzabili.

ART. 34

Lavoro ordinario notturno e festivo

Al dipendente compete per il servizio ordinario notturno prestato tra le ore 22 e le ore 6 un compenso pari a L. 400 orarie.

Per il servizio ordinario di turno prestato in giorno festivo compete un compenso di L. 2.700 se le prestazioni fornite siano di durata superiore alla metà dello orario di turno ridotta a L. 1.350 se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore

1) comma aggiunto approvato dal C.R. nella seduta del 30.1.80

La presente normativa non si applica per le prestazioni che istituzionalmente debbono essere eseguite esclusivamente di notte.

I compensi predetti non sono soggetti a contributi e non sono pensionabili.

ART. 35  
Equo indennizzo

La Regione, per infermità riconosciuta da causa di servizio, corrisponde al dipendente non soggetto all'obbligo della iscrizione all'INAIL un equo indennizzo per la perdita della integrità fisica eventualmente subita.

Valgono al riguardo le norme contenute nell'art. 68 del D.P.R. 10.1.1957 n. 3 e negli artt. 48 - 49 - 50 del D.P.R. 3.5.1957 n. 686.

Si intendono estese alla legislazione regionale tutte le modifiche che le predette norme possono subire nel loro specifico settore di applicazione.

ART. 36  
Patrocinio legale

La Regione, nell'ambito della tutela dei propri diritti ed interessi, assicura la assistenza in sede processuale ai dipendenti che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado di giudizio.

Nell'esame dei singoli casi si avrà riguardo a tutti gli elementi di valutazione disponibili, compresi quelli attinenti a possibili conflitti di interesse fra l'Amministrazione e il dipendente chiamato in giudizio.

Una particolare attenzione verrà data ai casi in cui il fatto addebitato risulti commesso in relazione ad una disposizione, ad un ordine o istruzione generale o speciale formalmente impartita.

ART. 37

Criteri per la mobilità territoriale del personale regionale nell'ambito dell'Ente

La mobilità esterna disciplinata dal presente articolo si realizza con l'assegnazione del dipendente ad altra sede di lavoro al di fuori del territorio comunale ove è situata la sede di provenienza.

Nel caso in cui il tempo di percorrenza dei mezzi pubblici di trasporto extraurbano dalla località della precedente sede di lavoro a quella di destinazione supera la durata di trenta minuti, l'assegnazione alla sede esterna, come sopra definita, si effettua portandone a conoscenza tutto il personale, previa ricognizione delle richieste e delle aspirazioni del personale, attraverso opportune graduatorie tra i dipendenti di qualifica corrispondente a quella richiesta per la sede di destinazione, sulla base di criteri oggettivi concordati con le OO.SS. a livello regionale e tenuto conto dei seguenti fattori: residenza, condizioni familiari, età, anzianità di servizio, necessità di studio.

Qualora il settore di attività di nuova destinazione comporta sostanziali modificazioni delle condizioni di lavoro, l'individuazione del personale da trasferire dovrà comunque avvenire secondo i criteri oggettivi predetti, anche se il tempo di percorrenza di cui al capoverso precedente non supera la durata di trenta minuti.

Al solo scopo di assicurare in via d'urgenza la continuità dei servizi l'Amministrazione può derogare alle suddette procedure mediante provvedimenti adottati di ufficio per la durata non superiore a trenta giorni non rinnovabili.

#### ART. 38

##### La mobilità territoriale: condizioni di svolgimento

In relazione alle esigenze di mobilità derivanti in primo luogo dal trasferimento del personale alle Regioni, e per un periodo non superiore a due anni, il dipendente per esigenze di servizio ed a seguito di formale provvedimento, può essere utilizzato temporaneamente presso una sede di servizio distante dal Comune della precedente sede non oltre 40 Km. ovvero per un percorso non superiore a 60 minuti con mezzi pubblici di trasporto.

In tale caso l'Amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio provvederà a rimborsare al lavoratore la spesa per l'utilizzo dei mezzi pubblici extraurbani di trasporto di linea tra la propria residenza e la nuova sede di lavoro, nella misura eccedente la spesa già sostenuta dal lavoratore per recarsi dalla propria residenza alla precedente sede di lavoro.

Nel caso in cui il tempo di percorrenza dei mezzi pubblici di trasporto extraurbano dalla località a quella di destinazione superi la durata di 60 minuti, il dipendente ha diritto di usufruire di un servizio di mensa esistente in zona, al medesimo prezzo convenzionato per gli altri lavoratori degli Enti pubblici che hanno accesso al servizio.

E' impegno dell'Amministrazione ricercare soluzioni di orario funzionale, anche con caratteri di flessibilità - nel rispetto del monte ore settimanali obbligatorie - che favoriscano la possibilità dei lavoratori di usufruire dei mezzi pubblici di trasporto di linea.

Non rientrano nella disciplina del presente articolo:

- a) gli spostamenti temporanei di dipendenti per lo svolgimento in altre località di compiti propri dell'Ufficio di appartenenza e configurabili come missioni, da sottoporre alla disciplina specifica di questo istituto;
- b) gli spostamenti nel territorio resi necessari per l'ordinario svolgimento di compiti propri della qualifica professionale posseduta, da effettuarsi mediante uso dei mezzi di trasporto dell'Amministrazione, dei mezzi pubblici o autorizzando l'uso del mezzo di trasporto del lavoratore, alle condizioni previste dalla normativa dell'Ente di appartenenza.

#### ART. 39

##### Mobilità tra Enti

Il personale regionale può essere comandato a prestare servizio presso gli Enti destinatari della delega di funzioni regionali, ovvero presso gli enti dei cui uffici la Regione si avvalga.

Ove il comando comporti spostamento dalla sede di lavoro, si applicano le norme



di cui ai precedenti punti sulla mobilità.

E' consentito, inoltre, d'intesa con il dipendente interessato, il comando di personale tra le Regioni, tra queste e gli enti locali, per comprovate esigenze connesse a specifiche professionalità e per consentire l'interscambio di esperienze, la formazione e l'aggiornamento professionale.

NORME TRANSITORIE E FINALI  
ART. 40

Norme di primo inquadramento

Con decorrenza dal 1° ottobre 1978 i dipendenti regionali sono inquadrati, d'ufficio, nei nuovi livelli funzionali sulla base del rapporto di corrispondenza fissato dall'allegata tabella C e relative note esplicative, dei criteri aggiuntivi stabiliti dagli articoli seguenti e dalle norme contenute nei precedenti articoli da 3 a 10.

**Il personale in servizio alla data del 30.9.78** che appartiene al 6° livello di cui alla legge regionale 25.3.74, n. 18 che in applicazione della tabella di corrispondenza all.C avrebbe titolo all'inquadramento nel 6° livello, è inquadrato nel 7° livello dall'1.10.78 qualora alla stessa data risulti in possesso di una anzianità di servizio effettivo di tre anni nel predetto livello o nelle qualifiche ad esso corrispondenti.

Il restante personale appartenente al 6° livello è inquadrato nel 6° per il tempo ancora necessario alla maturazione del triennio di servizio effettivo richiesto per il passaggio al livello superiore.

Lo stesso meccanismo economico stabilito dal successivo art. 46 si applica anche nel caso di inquadramento nel 7° livello in data posteriore all'1.10.78.

Il personale docente in servizio presso i Centri di formazione professionale i quali, a norma della predetta tabella C dovrebbero essere inquadrati al 5° livello, vengono inquadrati al 6° se esercitano una funzione docente per l'esercizio della quale è richiesto diploma di laurea del quale devono essere in possesso.

A questi dipendenti non si applica il disposto di cui al precedente secondo comma.

E' consentito l'accesso al livello immediatamente superiore a quello spettante:

- a) dal livello con parametro 130 al livello con parametro 142;
- b) dalle qualifiche del IV livello (142) al V livello (167); comprese quelle operaie che in via prevalente e continuativa non svolgano più mansioni operaie;
- c) dal V livello (167) al VI livello (178);

mediante concorso interno per titoli, riservato al personale regionale in possesso di una anzianità effettiva minima di anni otto senza demerito alla data del 30 settembre 1978 nella carriera correlata al livello di appartenenza e sia stato inquadrato presso la Regione con decorrenza da data non posteriore al 1° aprile 1976. A tal fine è utile il solo servizio, anche non di ruolo, prestato presso la Regione e l'Ente dal quale il dipendente è stato trasferito o comandato.

Sono messi a concorso ai sensi del comma precedente posti pari al 30% della dotazione organica complessiva dei livelli di appartenenza alla data del 30/9/1978; in relazione agli eventuali posti soprannumerari che potrebbero derivarne saranno **resi indisponibili** altrettanti posti in altri livelli, i quali potranno essere conferiti a mano a mano che cesseranno i soprannumerari.

Nel caso che i posti messi a concorso per il passaggio ad uno dei livelli previsti dal 7° comma non risultino assegnabili, in parte per mancanza di idonei, la parte

residuale dei posti stessi è portata in aumento a quelli da assegnare per il passaggio agli altri due livelli funzionali ove le rispettive graduatorie presentino eccedenza di idonei rispetto ai posti messi a concorso.

L'inquadramento nel nuovo livello a seguito del concorso interno ha decorrenza giuridico-economica dal 1° ottobre 1978. Al personale inquadrato al VI livello non si applica il disposto di cui al secondo comma del presente articolo.

In tutti i casi restano immutati gli effetti economici dell'inquadramento, così come stabilito nel successivo articolo 46.

E' in ogni caso escluso dalla partecipazione al concorso interno per l'accesso al livello immediatamente superiore a quello spettante ai sensi del settimo comma del presente articolo il personale che, comunque - anche per effetto dell'applicazione della tabella C e di tutte le norme comprese nel Contratto Nazionale - abbia con seguito o consegua un passaggio di posizione, qualunque sia stato l'Ente o l'Amministrazione di appartenenza, tale da essere in qualifica corrispondente a carriera superiore a quella di appartenenza al momento del transito alla Regione (articolo 68 del D.P.R. n. 748/72; tabelle regionali di raffronto, riconoscimento di mansioni superiori, reinquadramento per revisione con effetto retroattivo della posizione presso l'ente di provenienza, riconoscimento dei titoli di studio).

#### ART. 41

##### Titoli valutabili

I titoli valutabili per la formazione della graduatoria dei vincitori e degli idonei nei concorsi di cui agli articoli precedenti, sono costituiti, a esclusione di ogni altro, dall'anzianità di servizio e dai titoli di studio posseduti.

Ai predetti titoli è assegnato il seguente punteggio:

- a) anzianità di servizio di ruolo o non di ruolo nella qualifica o carriera di appartenenza o corrispondente secondo l'equiparazione di cui alla tab. C allegata alla legge regionale 25.3.74, n. 18, per ogni anno di servizio punti 1,2; la frazione di mese superiore a giorni 15 viene valutata a mese intero;
- anzianità di servizio di ruolo o non di ruolo in qualifiche o carriere inferiori a quella di appartenenza o corrispondente punti 0,6 per ogni anno di servizio;
- b) titoli di studio: cinque punti per il possesso del titolo di studio prescritto per l'accesso alla qualifica rivestita; dieci per il possesso del titolo di studio prescritto per il livello da assegnare.

A parità di merito, nella valutazione dei candidati, si dovrà tener conto del carico familiare.

#### ART. 42

##### Svolgimento dei concorsi

Entro venti giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i dipendenti che intendono partecipare ai concorsi di cui agli articoli precedenti devono, a pena di decadenza, avanzare formale istanza al Presidente della Giunta regio-

nale, corredata dalla documentazione relativa ai titoli posseduti fra quelli specificati nel precedente articolo.

L'anzianità di servizio è accertata dall'Amministrazione attraverso l'esame del fascicolo personale.

La valutazione dei titoli e la conseguente formazione della graduatoria sono predisposte a cura dell'Assessorato al Personale. La graduatoria è approvata dalla Giunta regionale.

In base all'ordine di graduatoria, la Giunta regionale dispone l'inserimento dei vincitori nel competente livello funzionale.

Restano immutati gli effetti economici dell'inquadramento così come stabilito dalla presente legge.

#### ART. 43

##### Norma sui concorsi interni da espletarsi in base a disposizioni regionali vigenti

Il concorso interno previsto dall'art. 95 della l.r. 18/74 si intende riferito a posti del nuovo livello funzionale che corrisponde, secondo la tabella C allegata alla presente legge, a quello al quale si riferiva il concorso medesimo.

A tale prova concorsuale possono partecipare i dipendenti regionali che alla data del 30.9.1978 risultano inquadrati nel 6° livello retributivo e funzionale e che abbiano una anzianità maturata nel ruolo regionale di tre anni alla data del 30.9.1978.

Il concorso consisterà in un esame orale di diritto costituzionale, amministrativo e regionale.

La commissione d'esame sarà costituita così come stabilita dalla presente legge.

#### ART. 44

##### Personale assegnato agli Enti Locali

I dipendenti che siano assegnati a prestare servizio presso gli Enti Locali in relazione alla delega o al decentramento di funzioni amministrative o per l'esercizio di compiti attribuiti agli Enti stessi da leggi statali e regionali, sono posti per il periodo di assegnazione, in posizione soprannumeraria, conservando ad ogni effetto la posizione giuridica ed economica e la qualificazione professionale loro spettanti nell'Amministrazione regionale.

#### ART. 45

##### Utilizzazione personale assegnato alla Regione

Nel procedere alla copertura dei posti che risulteranno disponibili dopo l'inquadramento del personale in servizio secondo le norme della presente legge, l'Amministrazione regionale terrà conto anche delle assegnazioni di personale alla Regione a norma del D.P.R. 24 luglio 1977 n. 616.

Inquadramento nella posizione economica

La posizione economica individuale nel livello d'inquadramento, previsto nel precedente articolo 40, è determinata sommando i seguenti elementi:

- a) stipendio tabellare lordo in godimento al 30 settembre 1978, comprensivo di scatti e classi acquisiti;
- b) eventuali assegni personali pensionabili;
- c) agguinzione senza titolo pari a quella spettante ai sensi del successivo articolo 48.

La posizione giuridica nel livello d'inquadramento è quella dello scatto o classe della nuova progressione economica corrispondente alla posizione economica individuale come sopra determinata. Ove non si riscontri coincidenza di importi, la posizione giuridica è quella dello scatto o classe immediatamente inferiore alla suddetta posizione economica.

Al dipendente viene, altresì, riconosciuto il "maturato in itinere" consistente nella quantificazione economica della frazione di tempo intercorsa, alla data del 30 settembre 1978, dalla data di maturazione dell'ultimo scatto e dell'ultima classe, rapportato ai tempi occorrenti nel vecchio ordinamento per conseguire lo scatto e la classe successivi, ovvero il secondo parametro retributivo, al fine di ridurre il tempo necessario per l'attribuzione dello scatto o classe successivi alla posizione giuridica di cui al precedente secondo comma.

Al fine della determinazione del "maturato in itinere" lo stipendio iniziale di cui alla tabella "B" e quello corrispondente al secondo parametro retributivo di cui alla stessa tabella "B" allegata alla legge regionale 25.3.1974, n. 18, vengono considerati quali classi di stipendio.

La riduzione si determina secondo il seguente procedimento:

- a) il conteggio del tempo viene eseguito in mesi con arrotondamento per eccesso delle frazioni superiori a 15 giorni;
- b) si calcola l'incremento monetario che nella progressione economica orizzontale prevista dagli artt. 78 e 89 della legge regionale 25.3.1974, n. 18 deriva dallo scatto dalla classe (o secondo parametro retributivo) immediatamente successivi agli ultimi conseguiti e si rapportano tali incrementi alle mensilità virtualmente maturate al 30 settembre 1978 per il loro raggiungimento.

Se il dipendente nella progressione economica in atto al 30 settembre 1978 ha conseguito tutte le classi ivi previste, il rateo di scatto biennale si calcola sull'incremento economico dello scatto successivo all'ultima classe o scatto maturato;

- c) qualora i ratei di scatto e di classe (o secondo parametro retributivo) in corso di conseguimento nella progressione economica orizzontale prevista dagli artt. 78 e 89 della legge regionale 25.3.1974, n. 18 e virtualmente maturati alla data del 30 settembre 1978 - definiti nel loro valore con la procedura prevista alle

- lett. a) e b) - sommati alla posizione economica individuali come determinata dal primo comma del presente articolo, danno, nella nuova progressione, un valore uguale o maggiore ad una posizione stipendiale di scatto o classe superiore alla posizione giuridica assegnata, il dipendente acquisisce subito, ad ogni effetto, la posizione superiore;
- d) qualora, a seguito dell'operazione di cui alla precedente lettera c), il dipendente non consegua una posizione giuridica superiore, il "maturato in itinere", sommato all'eventuale frazione monetaria eccedente la posizione giuridica di inquadramento, occorre alla riduzione dei tempi di percorrenza necessari per l'attribuzione della classe o dello scatto superiore, stabilendo a quante mensilità il predetto importo equivale, nella nuova progressione economica, rispetto all'incremento economico mensile derivante dal conseguimento della posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva alla posizione giuridica di inquadramento acquisita. Ove dal saldo della operazione residui un resto, questo viene arrotondato per eccesso al mese intero se supera il 50% dell'importo dell'incremento mensile della posizione stipendiale successiva; conseguentemente i tempi di percorrenza per raggiungere la posizione stipendiale di scatto o classe successiva a quella giuridica di inquadramento vengono ridotti di un pari numero di mensilità;
- e) nel caso che, a seguito dell'acquisizione della posizione giuridica superiore con il procedimento di cui al punto c), residui una frazione monetaria che oltrepassa tale posizione, il residuo stesso riduce temporalmente i tempi di percorrenza per ottenere la posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva; in tal caso detta frazione si rapporta all'incremento economico mensile derivante dal conseguimento dell'ulteriore posizione stipendiale di scatto o classi immediatamente successiva al fine di determinare a quante di tali mensilità corrisponde e dopo aver arrotondato a mese intero il possibile resto dell'operazione suddetta se eccedente del 50% dell'incremento mensile stesso - il tempo di percorrenza per raggiungere la detta posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva saranno ridotti di un pari numero di mensilità.

Qualora la posizione economica individuale maggiorata del "maturato in itinere" risulti inferiore alla posizione iniziale del nuovo livello di inquadramento, il dipendente si colloca alla posizione iniziale di tale livello e consegue i successivi scatti e classi nei normali tempi previsti dal nuovo ordinamento.

#### ART. 47

##### Valutazione del servizio

Ai soli fini dell'inquadramento nella nuova posizione giuridica ed economica dei dipendenti in servizio al 30.9.1978, i servizi non di ruolo di cui all'art. 92 della legge regionale 18/74 vengono valutati come il servizio di ruolo.

#### ART. 48

##### Aggiunzione senza titolo

La ulteriore disponibilità economica ai fini di perequazione viene utilizzata garantendo a ciascun dipendente regionale i seguenti importi mensili lordi comprensivi del-

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 26 -

le somme attribuite con legge regionale 7 aprile 1977, n. 16, sulla base delle retribuzioni iniziali, di cui alla tabella "B" allegata alla legge regionale 9 agosto 1973 n. 33, stabilite per l'accesso al livello per pubblico concorso ed in atto al 30 settembre 1978, non tenendo conto della indennità integrativa speciale:

- fino a 2.000.000 annui: lire 55.000 mensili
- fino a 3.000.000 annui: lire 47.000 mensili
- fino a 4.000.000 annui: lire 43.000 mensili
- oltre 4.000.000 annui: lire 40.000 mensili

ART. 49

Riserva di posti nei primi concorsi  
banditi dopo l'entrata in vigore della presente legge

Nel primo concorso per ciascun livello e ciascuna funzione, bandito successivamente all'entrata in vigore della presente legge, la riserva dei posti può essere aumentata al 35% e si applica al personale regionale di ruolo appartenente al livello immediatamente inferiore, purchè in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso a quest'ultimo, o appartenente al livello ancora sottostante, purchè in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso al livello per il quale è bandito il concorso semprechè sussista in entrambi i casi una anzianità di un anno nel livello di appartenenza.

ART. 50

Decorrenza

La decorrenza degli effetti giuridici ed economici, previsti nella presente legge, è fissata all'unica data del 1° ottobre 1978.

Il periodo di validità del contratto triennale è venuto a scadenza il 31.12.1978.

ART. 51

Dotazione organica

Il personale è inquadrato nel livello retributivo e funzionale che gli compete in conseguenza dell'applicazione delle norme di cui alla presente legge, nell'ambito del numero totale dei posti indicati nell'allegata tabella D.

ART. 52

Rinvio

Per quanto non previsto dalla presente legge valgono le disposizioni legislative vigenti in quanto con essa compatibili.

ART. 53

Norma finanziaria

Gli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge previsti in L. 200 milioni per l'anno 1978 e in L. 800 milioni per l'anno 1979, fanno carico rispettivamente ai capitoli 52-53 del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 1979, mediante la seguente variazione al Bilancio di previsione 1979:

---

PARTE II - SPESA

Variazione in aumento

Stanziamento di competenza      Stanziamento di cassa

Cap. 52 "Oneri per fronteggiare la maggiore spesa derivante dalla l.r. di inquadramento del personale e art. 4 l.r. 23/74, compresi quelli riflessi previdenziali e assistenziali - Stipendi 1978 e retro.

£. 200.000.000

£. 200.000.000

Cap. 53 "Oneri per fronteggiare la maggiore spesa derivante dalla l.r. di inquadramento del personale e art. 4 l.r. n. 23/74 compresi quelli riflessi previdenziali e assistenziali - compenso lavoro straordinario 1978 e retro

£. 800.000.000

£. 800.000.000

Totale

£. 1.000.000.000

£. 1.000.000.000

Variazione in diminuzione

Cap. 439 "Fondo per il finanziamento di spese correnti derivanti da leggi regionali in corso di adozione"

£. 1.000.000.000

£. 1.000.000.000

Tabella A)

Titoli di studio per l'accesso agli impieghi regionali

- I livello funzionale: compimento dell'obbligo scolastico
- II livello funzionale: compimento dell'obbligo scolastico
- III livello funzionale: licenza della scuola media dell'obbligo e qualificazione professionale se richiesta.
- IV livello funzionale: licenza della scuola media dell'obbligo e qualificazione professionale se richiesta.
- V livello funzionale: diploma di scuola secondaria superiore e/o diploma professionale se richiesto.
- VI livello funzionale: diploma di laurea
- VII livello funzionale: diploma di laurea e specializzazione e/o abilitazione professionale se richieste dall'ordinamento regionale.
- VIII livello funzionale: diploma di laurea e specializzazione e/o abilitazione ove richiesta dall'ordinamento regionale.

Tabella B)

Trattamento economico iniziale annuo lordo per ciascun livello funzionale

Livello	Parametro	Lire
I	100	1.800.000
II	116	2.088.000
III	130	2.340.000
IV	142	2.556.000
V	167	3.006.000
VI	178	3.204.000
VII	220	3.960.000
VIII	333	5.994.000



CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 29 -

Tabella C)

Tabella di corrispondenza tra le qualifiche funzionali di provenienza e i nuovi livelli funzionali d'inquadramento.

Livello funzionale d'inquadramento		Qualifiche funzionali d'inquadramento
I	(100)	1/p
II	(116)	1/p
		2/p
III	(130)	2/p
		3/p
IV	(142)	3/p
		4/p
V	(167)	4/p
		5/p
VI	(178)	5/p
		6/p
VII	(220)	6/p
VIII	(333)	7

Liv. reg.	Liv. contr.	Explicitazione
1p	1	Dal 1° livello regionale in vigore sono inserite le posizioni di lavoro che concernono <u>e</u> <u>s</u> clusivamente attività di pulizia.
1p-2p	2	Dal 1° e 2° livello regionale in vigore sono inserite le posizioni di lavoro che comporta <u>n</u> o esecuzione di mansioni elementari, lo svol <u>g</u> imento delle quali prescinde da conoscenze tecniche preliminari. Richiede utilizzazione di strumenti semplici.

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 30 -

Liv. reg.	Liv. contr.	Esplicitazione
2p-3p	3	Dal 2° e 3° livello regionale in vigore sono in <u>ser</u> ite le posizioni di lavoro che comportano e <u>secu</u> zione di mansioni tecnico-manuali elemen <u>ta</u> ri e/o amministrative semplici, lo svolgimen <u>to</u> delle quali presuppone conoscenze preliminari non specializzate
3p	4	Dal 3° livello regionale in vigore sono inseri <u>te</u> le posizioni di lavoro che comportano esecuzi <u>o</u> ni di mansioni che presuppongono preparazione professionale ed autonomia vincolata da prescri <u>zi</u> oni tecniche di carattere generale.
4p	4	A) Dal 4° livello regionale in vigore sono in <u>se</u> rite le qualifiche di provenienza iniziali ed in <u>te</u> rmedie della carriera esecutiva e qualifiche equiparate e comunque tutte le altre qualifiche e posizioni non inserite nel successivo punto B).
4p	5	B) Dal 4° livello regionale in vigore sono in <u>se</u> rite le qualifiche di provenienza terminali della carriera esecutiva e qualifiche equiparate anche conseguite in applicazione dell'art. 68 D.P.R. 748/72.
5p	5	C) Dal 5° livello regionale in vigore sono in <u>se</u> rite le qualifiche iniziali ed intermedie della carriera di concetto e qualifiche equiparate e comunque tutte le altre qualifiche e posizioni non indicate nel successivo punto D).
5p	6	D) Dal 5° livello regionale in vigore sono in <u>se</u> rite le qualifiche di provenienza terminali della carriera di concetto e qualifiche equiparate anche conseguite in applicazione dell'art. 68 D.P.R. 748/72.
6p	6	E) Dal 6° livello regionale in vigore sono in <u>se</u> rite le qualifiche di provenienza inferiori a quel <u>la</u> di direttore di divisione aggiunto e qualifiche equiparate e comunque tutte le altre qualifiche e posizioni inquadrate nel 6° livello e non indicate nel successivo punto F).

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 31 -

Liv. reg.	Liv. contr.	Esplicitazione
6p	7	F) Dal 6° livello regionale in vigore sono inserite le seguenti qualifiche di provenienza: ingegnere, <u>me</u> dico, chimico, statistico- <u>-</u> attuario, ecologo, agronomo, geologo, procurato <u>re</u> legale, architetto, urbanista, veterinario, <u>eco</u> nometrista, analista di <u>si</u> stemi, di procedure e di organizzazione.

CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA PUGLIA

- 32 -

TABELLA D

1) Personale della Giunta Regionale

8° livello retributivo e funzionale	-	posti n.	283
7° " " " "	-	" "	290
6° " " " "	-	" "	445
5° " " " "	-	" "	598
4° " " " "	-	" "	300
3° " " " "	-	" "	126
2° " " " "	-	" "	121
1° " " " "	-	" "	10
			<hr/>
			2.173

2) Personale del Consiglio Regionale

8° livello retributivo e funzionale	-	posti n.	8
7° " " " "	-	" "	10
6° " " " "	-	" "	20
5° " " " "	-	" "	35
4° " " " "	-	" "	28
3° " " " "	-	" "	7
2° " " " "	-	" "	10
1° " " " "	-	" "	2
			<hr/>
			120

Nota: i totali di cui sopra sono comprensivi dei contingenti di cui alla L.R. 18/74 ( 2.058 +120), di cui alla L.R. 55/79 (67), di cui alla L.R. 10/77 (n.48)