

RIESAME LEGGE REGIONALE

Norme per la disciplina del trattamento giuridico ed economico del personale regionale per il triennio 1985-87 (Accordo Nazionale del 12 febbraio 1987)

RIESAME LEGGE REGIONALE

"Norme per la disciplina del trattamento giuridico ed economico del personale regionale per il triennio 1985-1987 (Accordo Nazionale del 12 febbraio 1987)".

Il Consiglio regionale
ha riesaminato la seguente legge:

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
(Finalità della legge)

Con la presente legge la Regione Puglia, in applicazione dell'articolo 10 della Legge 29 marzo 1983, n. 93, così come modificato dall'articolo 2 della legge 8 agosto 1985, n. 426, recepisce i contenuti dell'Accordo Nazionale per il periodo 1985-1987 riguardante il personale delle Regioni a Statuto ordinario e disciplina, in conformità, lo stato giuridico e il trattamento economico del proprio personale.

Art. 2
(Validità e campo di applicazione dell'Accordo)

Gli effetti giuridici dell'Accordo decorrono dal 1° gennaio 1985; gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 1986 e si protraggono fino al 30 giugno 1988.

Le norme della presente legge si applicano al personale del ruolo regionale, nonché al personale degli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione.

CAPO II
OCCUPAZIONE

Art. 3
(Piano occupazionale)

1. La Regione, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del presente Accordo, promuove ogni iniziativa al fine di favorire la soluzione dei problemi occupazionali, finalizzandola a:
 - sviluppo dei servizi per rispondere più adeguatamente ai bisogni della comunità;
 - riqualificazione dei servizi esistenti per renderli più efficienti ed efficaci.

2. A tal fine, la Giunta regionale formula annualmente, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, ivi comprese quelle di cui al quarto comma del successivo articolo 18, un piano programmatico di occupazione, tenendo conto del fabbisogno del personale sulla base dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi prefissati.

3. L'individuazione dei fabbisogni avviene a seguito della revisione e/o approvazione, nei modi di legge, delle piante organiche conseguenti all'analisi delle funzioni e alla verifica dei carichi di lavoro.

4. Il processo riorganizzativo deve tendere a:

- realizzare il massimo di flessibilità della pianta organica prevedendo, per ciascuna qualifica funzionale, contingenti complessivi comprendenti i diversi profili professionali;
- attivare processi di mobilità anche mediante riconversione e riqualificazione del personale;
- incrementare l'efficienza e la produttività della struttura organizzativa regionale utilizzando anche il rapporto part-time, prevedendo l'articolazione degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze dei servizi e delle utenze.

5. I programmi annuali di occupazione sono inviati all'Osservatorio sul Pubblico Impiego istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché all'Osservatorio del Mercato del Lavoro previsto dalla L.R. 26 marzo 1985, n. 12.

Art. 4
(Progetti finalizzati)

1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 3 del D.P.R. 11 febbraio 1986, n. 13, la Regione, per esigenze di carattere specifico finalizzate alla realizzazione di nuovi servizi o al miglioramento di quelli esistenti, non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, sentite le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, può predisporre appositi progetti finalizzati di durata non superiore ad un anno, con la precisa indicazione del personale occorrente distinto per qualifica funzionale e profilo professionale e degli obiettivi da perseguire.

2. I settori di intervento sono individuati, a titolo di riferimento, nelle seguenti attività: contratti di formazione-lavoro, assistenza agli anziani e handicappati, difesa del litorale e sua utilizzazione sociale, tutela dell'ambiente, ecologia, difesa del suolo, del patrimonio boschivo e floro-faunistico, protezione civile, conservazione e realizzazione dei beni culturali e turistici, sistemi integrati di educazione, nonché ogni iniziativa di sostegno, promozione e sviluppo dell'attività produttiva e terziaria.

3. I predetti progetti sono finanziati nell'ambito delle risorse a tal fine assegnate dal bilancio dello Stato e di quelle integrative che la Regione indica nel proprio bilancio.

4. I progetti finalizzati saranno svolti utilizzando in parte personale già in servizio ed in parte personale reclutato con rapporto a tempo determinato nei limiti di durata e alle condizioni stabilite dall'articolo 3, terzo comma, del D.P.R. 11 febbraio 1986, n. 13.

Art. 5

(Rapporto di lavoro a termine)

1. Le assunzioni a tempo determinato restano disciplinate dall'articolo 19 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26.
2. Per i soli profili professionali compresi tra la prima e la quarta qualifica funzionale, la Regione può altresì ricorrere alle graduatorie degli Uffici di collocamento territorialmente competenti in relazione alle sedi di lavoro e nel rispetto della disciplina contenuta nella legge 28 febbraio 1987, n. 56.
3. Nei limiti previsti dalla legislazione vigente in materia, i lavoratori stagionali devono essere reclutati tramite prove selettive attitudinali inerenti al relativo profilo o attraverso le graduatorie locali del collocamento ordinario. Con provvedimento amministrativo adottato dalla Giunta regionale, in conformità a quanto previsto dall'Accordo sindacale di comparto di cui all'articolo 1 della presente legge, verranno determinate le modalità per l'assegnazione del personale stagionale e regolata la relativa disciplina.
4. Al personale con rapporto di lavoro a termine è corrisposto il trattamento economico iniziale del personale di ruolo di corrispondente qualifica e profilo professionale.
5. Allo stesso personale compete l'indennità integrativa speciale, il rateo della tredicesima mensilità, l'aggiunta di famiglia, se dovuta e alla fine del rapporto, la liquidazione calcolata in dodicesimi.

Art. 6

(Norme per l'accesso all'impiego regionale)

1. Il reclutamento del personale regionale ha luogo, nel limite dei posti disponibili, mediante:
 - a) concorso pubblico;
 - b) ricorso al collocamento secondo le modalità indicate nei commi successivi;
 - c) corso-concorso pubblico.
2. Il concorso pubblico consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati in apposito Regolamento, prevedendo, ove possibile, il ricorso a procedure semplificate e automatizzate anche in attuazione di quanto previsto dall'articolo 5, comma II, del D.P.R. 11 febbraio 1986, n. 13.
3. Il ricorso alle liste di collocamento ordinario, nel rispetto della normativa vigente per quanto attiene ai requisiti di ammissibilità al pubblico impiego, può aver luogo per reclutamento del personale dalla prima alla quarta qualifica mediante prove selettive (test attitudinale e/o prova pratica) secondo le modalità stabilite dalla legge 28 febbraio 1987, n. 56.
4. Alle prove selettive di cui al precedente comma è ammesso il personale interno avente diritto alla riserva per la copertura dei posti di cui al successivo comma.

5. Il corso-concorso pubblico consiste in una selezione di candidati per l'ammissione ad un corso, con posti predeterminati, finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi.
6. I candidati ammessi al corso saranno in numero superiore almeno al 20% dei posti messi a concorso, garantendo, in ogni caso, la partecipazione degli interni in misura proporzionale alla riserva. Al termine del corso, un'apposita Commissione, di cui deve far parte almeno un docente del corso, procede all'espletamento di esami scritti e orali con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti. La Giunta, sentita la competente Commissione consiliare, delibera la durata, i programmi e le prove finali dei corsi, nonché il numero dei candidati ammissibili, i titoli valutabili e le prove selettive per l'ammissione ai corsi, che potranno essere effettuate anche con sistemi automatizzati.
7. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamento a riposo previsti nei dodici mesi successivi. In tali casi, le relative nomine sono conferite al verificarsi delle singole vacanze qualora il concorso venga espletato prima.
8. I posti disponibili da mettere a concorso devono essere coperti entro sei mesi dalla data del relativo bando.
9. In relazione ai programmi annuali di occupazione di cui al precedente articolo 3, i bandi di concorso per i posti disponibili fino all'ottava qualifica funzionale devono prevedere una riserva per il personale in servizio di ruolo pari al 35% dei posti medesimi. Tale percentuale può giungere fino al 40% recuperando le quote eventualmente non utilizzate per la mobilità di cui al successivo articolo 8. Alla riserva dei posti può accedere il personale di ruolo appartenente alla qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto anzidetto e con una anzianità di servizio di due anni.
10. Per i posti a concorso fino alla settima qualifica funzionale compresa è ammessa la partecipazione del personale appartenente alla qualifica immediatamente inferiore con una anzianità di almeno tre anni nella stessa area funzionale o di cinque anni in aree funzionali diverse, in possesso del titolo immediatamente inferiore a quello richiesto per il posto messo a concorso.
11. Il requisito del titolo di studio per l'accesso alla settima qualifica funzionale è il diploma di laurea ad eccezione dei posti di responsabile di area tecnica e/o contabile per l'accesso ai quali è richiesto specifico titolo di studio e, inoltre, o cinque anni di iscrizione all'Albo o esperienze di servizio per analogo periodo di cinque anni in posizione di lavoro corrispondente alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore, adeguatamente documentata.
12. Per l'applicazione dei precedenti commi, la Giunta regionale individua le aree funzionali per le qualifiche dalla II alla VII e la conseguente aggregazione dei singoli profili professionali, nel rispetto degli accordi stipulati in sede di contrattazione decentrata.
13. Nei concorsi a posti unici fino all'ottava qualifica funzionale, la quota che può essere ricoperta mediante concorso riservato al personale interno viene individuata attraverso opportune compensazioni tra i diversi profili professionali della stessa qualifica funzionale.

Consiglio Regionale
della Puglia

5

14. La graduatoria del concorso è unica. Il personale interno, esauriti i posti riservati, può ricoprire i posti non ricoperti dagli esterni.
15. I posti riservati al personale interno, ove non siano integralmente coperti, vengono coperti dagli esterni.
16. Le graduatorie dei concorsi restano aperte per tre anni e possono essere utilizzate, nel rispetto delle percentuali di riserva stabilite a norma del precedente nono comma e del successivo articolo 8, per gli ulteriori posti di pari qualifica funzionale che si dovessero rendere vacanti e disponibili successivamente all'indizione del concorso, ad eccezione di quelli derivanti da aumento di organico o da trasformazione di posti già esistenti.
17. Nel caso di passaggio, anche mediante concorso, tra Enti cui si applica il presente Accordo, ai dipendenti viene riconosciuto il maturato economico individuale di anzianità conseguito nell'Ente di provenienza e viene considerato, ai fini dell'attribuzione della successiva quota del salario individuale di anzianità, il rateo in corso di maturazione alla data di decorrenza della immissione in ruolo nell'Ente di destinazione.
18. Il titolo di studio richiesto per l'accesso alla quinta qualifica funzionale è il diploma di istruzione secondaria di secondo grado, fermi restando i particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché la specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro adeguatamente documentate. Restano invariate le altre norme per l'accesso alla quinta qualifica.
19. La Regione e gli Enti di cui al precedente articolo 2 seguono le procedure previste dal DPCM 10 giugno 1986.
20. Fino alla data del 31 dicembre 1987 restano in vigore le norme in materia di accesso disciplinate dagli articoli 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 della L.R. 9.5.1984, n. 26.

Art. 7
(Part-time)

1. La Regione e gli enti amministrativi regionali possono costituire rapporti di lavoro part-time in applicazione delle norme a tale titolo previste dall'articolo 18 della L.R. 9.5.1984, n. 26 e dalla emananda legge sul rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. A tal fine, la Giunta regionale, con proprio atto, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, individua le qualifiche funzionali e i relativi contingenti per i quali istituire rapporti di lavoro part-time e/o modificare i rapporti a tempo pieno in rapporti part-time.

Art. 8
(Mobilità connessa a delega)

1. Le leggi regionali di delega disciplinano il trasferimento del personale per l'esercizio delle funzioni delegate da parte degli Enti locali.
2. La Regione determina, d'intesa con gli Enti interessati o, ove necessario, con delegazioni rappresentative dell'A.N.C.I., U.P.I., U.N.C.E.M. e Unioncamere, il contingente organico per profili professionali del personale da trasferire con i relativi impegni finanziari.
3. Sulla base delle predette determinazioni, gli Enti e Organismi di cui sopra stabiliscono i correlati piani di mobilità e l'elenco del personale regionale corrispondente per profilo professionale, previa contrattazione dei criteri con le Organizzazioni Sindacali.
4. La Regione provvede alla corrispondente riduzione dei propri organici, mentre gli Enti locali destinatari del personale provvedono al conseguente adeguamento delle proprie dotazioni organiche.
5. Il personale trasferito conserva la posizione giuridica ed economica acquisita all'atto del trasferimento, ivi compreso il maturato economico per anzianità.
6. In caso di revoca della delega o di assegnazione della stessa ad Ente diverso, nel rispetto del principio che il personale segue le funzioni delegate, specifici accordi con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale stabiliscono i criteri per il trasferimento del personale interessato.

Art. 9
(Mobilità tra Enti)

1. Ferma restando la disciplina vigente della mobilità interna, la mobilità esterna prevista dal presente articolo si attua nell'ambito dei posti disponibili per concorso pubblico, appartenenti alla stessa qualifica funzionale e al medesimo profilo professionale, secondo le modalità di cui ai successivi commi, tra il personale dipendente degli Enti di cui all'articolo 4 del D.P.R. 5 marzo 1986, n. 68.
2. La percentuale, da stabilirsi in sede di accordo decentrato, dei posti di ruolo organico che possono essere coperti mediante trasferimento non deve superare il 5% dei posti disponibili per concorso pubblico. Entro il 31 ottobre di ciascun anno, in sede di contrattazione decentrata, vengono individuati i posti e i profili professionali ricopribili mediante mobilità e i criteri per la formazione delle graduatorie.
3. I criteri di cui sopra devono tener conto dei titoli professionali, dell'anzianità di servizio, della situazione di famiglia dei richiedenti, dei motivi di studio. Nelle graduatorie è comunque data precedenza assoluta al personale che nell'ente di appartenenza si trovi in posizione soprannumeraria, ovvero in disponibilità. La mobilità può attuarsi per posti di ruolo vacanti e disponibili appartenenti alla stessa qualifica funzionale e al medesimo profilo professionale.

*Consiglio Regionale
della Puglia*

7

4. Gli Enti destinatari della presente legge trasmettono alla Regione, Settore Personale, entro il 31 dicembre di ciascun anno, l'elenco distinto per qualifica e profilo professionale dei posti da destinare a mobilità di cui ai commi precedenti.
5. La Regione provvede, entro 30 giorni, alla pubblicazione sul proprio Bollettino Ufficiale degli elenchi pervenuti.
6. Entro sessanta giorni dalla pubblicazione, gli interessati devono presentare all'Ente presso cui aspirano ad essere trasferiti documentata e motivata istanza, con allegato assenso dell'Amministrazione di provenienza. Le operazioni dei trasferimenti devono essere concluse, sotto il profilo amministrativo, entro il 30 giugno di ogni anno.
7. I posti segnalati per la mobilità, per i quali non sono pervenute domande, possono essere coperti con le procedure ordinarie di reclutamento.
8. La opportunità di utilizzazione della mobilità nelle forme previste dal presente articolo è facoltà della Giunta regionale per quanto concerne le qualifiche dirigenziali e i profili professionali di ottava qualifica aventi responsabilità di unità organica.
9. Oltre alla mobilità di cui sopra, è consentito il trasferimento del personale tra gli Enti del comparto, a domanda del dipendente motivata e documentata, e previa intesa delle due Amministrazioni interessate, in caso di contestuale richiesta da parte di due dipendenti di corrispondente qualifica e profilo professionale. Dei singoli provvedimenti viene data preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali.
10. E' consentito altresì il trasferimento tra gli Enti destinatari del presente Accordo e tra questi e gli Enti del comparto sanità, a domanda motivata e documentata del dipendente interessato, previa intesa tra gli Enti e contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, a condizione dell'esistenza di posto vacante di corrispondente qualifica e profilo professionale nell'Ente di destinazione.
11. Per comprovate esigenze di servizio, la mobilità può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando da e verso gli Enti del comparto e gli Enti del comparto sanità. L'onere è a carico dell'Ente presso il quale l'impiegato opera funzionalmente.
12. Il comando, in tali casi, non può avere durata superiore ai 12 mesi eventualmente rinnovabile.
13. Il personale trasferito a seguito dei processi di mobilità è esente dall'obbligo del periodo di prova, purchè abbia superato analogo periodo presso l'Ente di provenienza.

Art. 10
(Pari opportunità)

1. Nell'intento di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne nell'ambito dell'Amministrazione regionale, vengono definiti, con la contrattazione decentrata, interventi che si concretizzano in vere e proprie "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
2. A tal fine, è istituito, nell'ambito del Settore Personale e Organizzazione, un "comitato per la pari opportunità", con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità e di relazionare al Consiglio regionale, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi.
3. La composizione del Comitato è determinata in sede di contrattazione assicurando la presenza paritetica delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

CAPO III
PRODUTTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 11
(Produttività)

1. Per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, la Regione istituisce, a partire dal bilancio 1987, un apposito capitolo di spesa (Fondo di produttività) alimentato:
 - dai fondi straordinari previsti dall'art. 14 del D.P.R. 11 febbraio 1986, n. 13 (0,80% del monte salari);
 - da una quota pari al valore di 18 ore pro-capite dello straordinario da dedurre dal tetto previsto dall'art. 18 della presente legge;
 - dal 50% delle economie di gestione individuate con criteri oggettivi, nonché da quelle previste dal combinato disposto del secondo comma dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 e dell'art. 8, nono comma, della legge 22.12.1986, n. 910. Sono escluse dal computo delle economie le variazioni che si producono nella quantità di personale; tali variazioni saranno valutate nella redazione del piano annuale d'occupazione.
2. Con l'utilizzazione del fondo di cui al precedente comma, obiettivo primario della Regione è quello di incentivare la programmazione del lavoro delle singole strutture e di tendere al coinvolgimento dei lavoratori nel processo di riorganizzazione del lavoro, intervenendo contestualmente sulle strutture organizzative, sulle procedure, sui vincoli dell'azione amministrativa, finalizzando l'attività amministrativa anche alla verifica dei risultati e al controllo di gestione.
3. La Giunta regionale, sentita la competente Commissione consiliare, attiverà, attraverso le strutture competenti in organizzazione e metodi, nuclei di valutazione ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 11 febbraio 1986, n. 13, con la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali e l'eventuale apporto di centri specializzati anche esterni, per definire l'impostazione complessiva di progetti di produttività e la verifica periodica dell'attuazione e dei risultati conseguiti; con le stesse modalità si provvederà anche allo studio di particolari sperimentazioni e segnatamente:

*Consiglio Regionale
della Puglia*

9.

- all'individuazione di indicatori di produttività, anche differenziati, in relazione alle tipologie di attività realizzate;
- all'individuazione di aree particolarmente significative come microrealizzazione di processi di riorganizzazione;
- alla progettazione per obiettivi selezionati in relazione a priorità individuate dagli organi regionali.

4. In mancanza della individuazione degli standards di produttività e in attesa dell'attuazione dei processi di riorganizzazione del lavoro, gli incentivi alla produttività sono corrisposti - previo accordo decentrato - a partire dall'esercizio finanziario 1987, sulla base di programmi e progetti-obiettivo predisposti dalle strutture interne ed approvati dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale secondo le rispettive competenze.

5. In sede di prima applicazione, i progetti e i programmi devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della presente legge.

6. Ferma restando l'approvazione da parte della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, secondo le rispettive competenze, dei programmi e dei progetti di produttività predisposti dalle strutture interne, la verifica a regime della produttività viene effettuata, con le procedure di cui sopra, sulle stesse singole unità organizzative e i relativi compensi incentivanti sono corrisposti ad obiettivo programmato raggiunto, tenendo conto della capacità programmatica progettuale delle strutture e dei parametri oggettivi quali il tempo e il livello di professionalità, ma anche delle capacità di iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione dei progetti o attività; la valutazione di questi ultimi elementi compete al dirigente o ai dirigenti responsabili dei progetti e/o dell'unità organizzativa sulla base di criteri precedentemente individuati.

7. Tutta la materia della produttività afferente a piani, progetti-obiettivo, attività, loro verifica attuativa, criteri, forme e modi per l'erogazione delle risorse ai dipendenti, è oggetto di contrattazione decentrata ed è disciplinata con provvedimento della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale secondo le rispettive competenze.

8. Dopo tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge e, in seguito, periodicamente, la Regione compie, con le Organizzazioni Sindacali di comparto e con le Confederazioni maggiormente rappresentative, unitamente a rappresentanti delle Associazioni degli utenti individuate d'intesa con la delegazione di parte pubblica regionale, un bilancio dell'attività di programmazione svolta, dei risultati ottenuti, degli eventuali ostacoli incontrati, allo scopo di rimuoverli e di dare piena attuazione allo spirito e alla lettera delle intese intercompartimentali e di comparto tendenti ad accrescere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Art. 12
(Progetti pilota)

1. La Regione, nel quadro dell'attuazione degli istituti previsti dall'Accordo intercompartimentale di cui all'articolo 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985-87, emanato con D.P.R.

11 febbraio 1986, n. 13, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali di comparto, determina la propria partecipazione ai programmi di cui all'art. 13 del citato D.P.R., compatibilmente con le disponibilità previste per il finanziamento dei progetti pilota dall'ultimo comma del richiamato articolo.

Art. 13
(Organizzazione del lavoro)

1. Per assicurare la massima efficienza e produttività di gestione, è demandata alla contrattazione decentrata la formulazione dei criteri sull'organizzazione del lavoro, anche conseguenti alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici, e in relazione al nuovo ordinamento del personale, al processo di decentramento istituzionale, alla delega delle funzioni, nonché al nuovo ordinamento delle autonomie locali.

2. La revisione delle strutture organizzative deve perseguire le seguenti finalità:

- a) introdurre, anche in relazione al disposto del secondo comma dell'articolo 1 della legge 19 giugno 1979, n. 421, sistemi di contabilità analitica per consentire, in relazione ai singoli obiettivi-programma o progetti, la valutazione dei costi e l'analisi dei relativi benefici e l'introduzione del controllo di gestione. Tali sistemi devono permettere il costante raffronto tra risorse di personale e finanziarie allocate e risultati ottenuti in relazione agli obiettivi di medio e lungo periodo, nonché la oggettiva valutazione di carichi di lavoro per unità, la produttività individuale e aggregata anche ai fini della determinazione del fondo e la conseguente attribuzione dei premi incentivanti la produttività di cui al precedente articolo 10;
- b) garantire il principio della democrazia organizzativa al fine di consentire al dipendente di partecipare alla definizione dei metodi di lavoro e alle modalità di esercizio delle competenze assegnate, nonché alla verifica del raggiungimento dei risultati; tali risultati possono essere ottenuti anche attraverso la sperimentazione di tecniche di direzione per obiettivi e circoli di qualità;
- c) introdurre, nell'organizzazione del lavoro, sistemi a tecnologia avanzata che consentano, anche sulla base di utilizzazione associata, lo snellimento delle procedure atte a rendere più tempestivi l'azione e l'intervento della Amministrazione attraverso una più immediata disponibilità delle informazioni necessarie ai centri decisionali;
- d) dotarsi di apposito regolamento per le procedure nella organizzazione del lavoro;
- e) valorizzare la dirigenza anche attraverso il decentramento dei centri decisionali e la conseguente individuazione delle responsabilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa;
- f) garantire l'accrescimento delle capacità professionali degli operatori attraverso una politica di aggiornamento professionale.

Schemi di formazione specifici devono essere predisposti per le professionalità ad alta specializzazione impegnate nell'organizzazione di sistemi produttivi innovati.

3. Ferma restando la dotazione organica delle singole qualifiche funzionali, all'interno di ciascuna di esse, i contingenti dei relativi profili

Consiglio Regionale
della Puglia

11

professionali possono essere variati con atti amministrativi in relazione alle effettive esigenze della Regione.

Art. 14
(Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.
2. I dirigenti, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono inoltre tenuti a prestare la propria attività oltre tale limite, senza alcuna corresponsione di compenso per lavoro straordinario, per una media annua di 10 ore settimanali in relazione a tutte le esigenze di servizio.
3. L'orario di servizio e la disciplina del medesimo, ivi compresi l'istituto della flessibilità e delle turnazioni, è determinato dalla Giunta regionale, d'intesa, per quanto riguarda i servizi del Consiglio, con l'Ufficio di Presidenza previa contrattazione decentrata.
4. L'orario di lavoro è controllato con sistemi obiettivi anche automatici, esclusa ogni forma di tolleranza.
5. Nel rispetto dell'arco massimo giornaliero previsto dal quinto comma dell'articolo 22 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26, la programmazione dell'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro sono regolamentate, in sede di accordi decentrati, secondo i seguenti criteri:
 - migliore efficienza e produttività dell'amministrazione;
 - più efficace erogazione dei servizi a favore dei cittadini;
 - rispetto dei carichi di lavoro e dei riflessi sugli organici;
 - ampliamento dell'arco temporale della fruibilità dei servizi con il ricorso preferenziale ad articolazione degli orari connessi con la natura delle prestazioni e con le caratteristiche funzionali dei servizi che possono richiedere orari diversi e anche più prolungati;
 - riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario.
6. L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su 6 o 5 giornate lavorative. Sulla base di accordi decentrati, può inoltre essere articolato, in termini di flessibilità, turnazione e orario spezzato, in modo da assicurare la fruibilità giornaliera dei servizi da parte dei cittadini utenti anche nelle ore pomeridiane e/o serali.
7. Fatta salva la possibilità di una migliore specificazione dei criteri indicati nei precedenti commi, da definire con accordi decentrati, le modalità di attuazione in concreto di detta articolazione vengono individuate tenendo conto della realtà locale e della finalità per meglio corrispondere alle esigenze degli utenti.
8. Gli istituti riguardanti la flessibilità degli orari, la turnazione e il tempo parziale possono anche coesistere al fine di rendere concreta la gestione flessibile e mirata dell'organizzazione dei servizi, della dinamica degli organici e dei carichi di lavoro.
9. A tal fine, gli accordi decentrati utilizzano i seguenti parametri principali per l'articolazione dell'orario di lavoro:

- a) grado di intensificazione dei rapporti con l'utente, che deve essere posto in condizione di accedere più facilmente e con maggior frequenza agli uffici, sportelli e servizi dell'Amministrazione;
- b) grado di miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- c) miglioramento, in termini di coordinamento, del rapporto funzionale tra unità organiche appartenenti alla medesima struttura complessa ovvero tra loro correlate sul piano dell'attività;
- d) grado di fruibilità dei servizi sociali sul territorio, in relazione alle caratteristiche socio-economiche.

10. Ove necessario, qualora con le predette modalità di articolazione dell'orario di lavoro non siano perseguibili le finalità connesse alla più proficua efficienza degli uffici, e in relazione a necessità esattamente prevedibili, quali scadenze legislative o amministrative che comportino maggiori carichi di lavoro, è consentita la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

11. La programmazione dell'orario plurisettimanale entro i limiti di 24 ore minime e 48 massime settimanali deve riferirsi ad un periodo massimo nell'anno non superiore a mesi quattro non consecutivi per ciascun dipendente.

12. In nessun caso il tempo di percorrenza casa-sede di lavoro può essere considerato orario di servizio.

13. Anche in assenza di rotazione per turno, la maggiorazione del compenso orario per lavoro ordinario notturno e festivo è fissata nella misura del 20% e quella per lavoro ordinario festivo-notturno è fissata nella misura del 30%.

Art. 15
(Orario flessibile)

1. L'adozione dell'orario flessibile e la sua articolazione vengono definite in sede di accordo decentrato secondo i seguenti criteri e limiti.
2. L'orario flessibile consiste nel posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticipare l'orario di uscita o nell'avvalersi di entrambe le facoltà, limitando, però, al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza di tutto il personale addetto alla medesima unità organica.
3. La sua adozione presuppone un'analisi delle caratteristiche dell'attività svolta dall'unità organica interessata a giorvarsene e dei riflessi che una modifica dell'orario di servizio provoca o può provocare nei confronti dell'utenza, ovvero sui rapporti con altre unità organiche funzionalmente ad essa collegate, nonché delle caratteristiche del territorio in cui l'ufficio è collocato.
4. In ogni caso, tutto il personale, salvo quello impegnato nelle turnazioni, deve trovarsi contemporaneamente in servizio nella fascia oraria individuata in sede di accordo decentrato, in misura comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario giornaliero, fatta salva l'esigenza di assicurare particolari servizi.
5. L'introduzione dell'orario flessibile è consentita a condizione che negli uffici siano possibili obiettivi e rigorosi controlli, anche di tipo automatico,

sulle presenze in servizio del personale e che comunque non incida sugli orari di apertura al pubblico predeterminati e comunicati all'utenza.

6. In sede di negoziazione decentrata, tenendo presenti i criteri indicati nel quinto comma del precedente articolo 14, sono definite le aliquote di personale addetto ai servizi strumentali e di base (custodi, archivi correnti, centralisti e simili) che, collegate funzionalmente, con carattere di indispensabilità, con l'attività complessiva, non possono essere comprese nell'orario flessibile.

7. L'orario flessibile, in alcuni casi specifici, può riguardare tutto il personale di una unità organica, in altri casi - quando cioè sia necessario intervenire soltanto su alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro - può essere attuato per gruppi di partecipazione.

8. Le ore di servizio prestate come recupero non danno luogo alla corrispondenza di alcun tipo di emolumento aggiuntivo.

Art. 16
(Turnazioni)

1. Per le esigenze di funzionalità della Regione e degli Enti di cui all'articolo 2 della presente legge, riconducibili alla copertura degli orari di servizio, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro.

2. I turni sono caratterizzati dalla rotazione ciclica degli addetti in prestabilite articolazioni di orario.

3. I turni diurni possono essere attuati in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 11 ore.

4. L'istituzione dei turni ha il fine di realizzare la più ampia fruibilità dei servizi aperti al pubblico e il migliore sfruttamento degli impianti e delle strutture. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo, comunque, salve le esigenze strutturali ed eccezionali o quelle derivanti da calamità ed eventi naturali.

5. L'Amministrazione regionale e gli Enti di cui all'articolo 2 della presente legge provvedono a disciplinare il controllo sulla regolarità dello svolgimento delle turnazioni.

6. Nel caso di orario organizzato su due, tre o quattro turni giornalieri, la maggiorazione interviene solo in caso di effettiva rotazione almeno settimanale del personale impegnato nel turno.

7. La tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato nell'ambito dei turni viene maggiorata come segue:

- 5% per la fascia oraria diurna;
- 20% per la fascia notturna e i giorni festivi;
- 30% per la fascia festiva notturna.

Le suddette maggiorazioni sostituiscono qualsiasi altra indennità di turno.

8. La tariffa oraria è pari alla misura oraria del lavoro straordinario, senza le maggiorazioni, aumentata della quota corrispondente agli emolumenti fissi e continuativi, a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa suddetta, con esclusione dell'aggiunta di famiglia.

9. Ai fini dei precedenti commi, l'orario notturno va dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo.

Art. 17
(Permessi - Recuperi)

1. Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero.
2. Eventuali impreviste protrazioni della durata del permesso concesso vanno calcolate nel monte ore complessivo.
3. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.
4. Entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.
5. Nei casi in cui, per eccezionali motivi del dipendente, non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione complessiva spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.
6. Le ipotesi di recupero devono essere programmate in maniera da essere perfettamente individuabili rispetto ad altri tipi di ritorni per completamento di servizio ovvero per turni.
7. Il periodo per l'astensione facoltativa "post-partum" va retribuito come prescritto dagli articoli 40 e 41 del T.U. 10 gennaio 1957, n. 3.
8. E' abrogato il primo comma dell'articolo 65 della L.R. 25.3.1974, n. 18.
9. E' abrogato il quinto comma dell'articolo 21 della L.R. 13.3.1980, n. 16.

Art. 18
(Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di servizio.

*Consiglio Regionale
della Puglia*

15

2. La prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle esigenze di servizio individuate dall'Amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Sono inoltre svolte periodiche verifiche con le Organizzazioni Sindacali in ordine all'utilizzo del monte ore di lavoro straordinario.
3. A partire dal 1° gennaio 1987 la spesa annua complessiva non può superare il limite di spesa di 120 ore per dipendente.
4. Per i progetti finalizzati all'occupazione e per incrementare la produttività, viene utilizzato il corrispettivo di 50 ore annue pro-capite di lavoro straordinario nel modo seguente:
 - 25 ore annue per dipendente da destinare all'occupazione;
 - 18 ore annue per dipendente destinate alla produttività;
 - 7 ore annue per dipendente da destinare al salario accessorio.
5. In tali ambiti, lo stanziamento per prestazioni di lavoro straordinario non può eccedere il monte ore riferito all'anno pari a ore 70 annue per il numero dei dipendenti con un limite massimo individuale di 200 ore.
6. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico o per fronteggiare eventi o situazioni di carattere straordinario - il limite massimo individuale può essere superato, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto comunque del monte ore complessivo previsto dal precedente terzo comma.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario anche eccedenti i predetti limiti possono dar luogo, a domanda, a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruire nel mese successivo con le modalità definite con provvedimento di Giunta previa intesa con le Organizzazioni Sindacali.
8. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 175 i seguenti elementi retributivi:
 - stipendio tabellare base iniziale di livello mensile di godimento;
 - indennità integrativa speciale in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;
 - rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive.
9. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
10. Le tariffe orarie derivanti al 31 dicembre 1985 dal preesistente sistema di calcolo sono mantenute ad personam fino alla concorrenza delle tariffe orarie di pari importo derivanti dal nuovo sistema.
11. Dal 31 dicembre 1987 il divisore 175 indicato nell'ottavo comma del presente articolo è ridotto a 156.
12. Gli Istituti Autonomi Case Popolari e i Consorzi di Sviluppo Industriale, per specifiche esigenze e in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di nuovo personale, possono essere autorizzati dalla Giunta regionale ad elevare il monte ore di lavoro straordinario secondo la previsione

di cui alle lettere c) e d) dell'articolo 29, terzo comma, del D.P.R. n. 347 del 25.6.1983.

Art. 19
(Riposo compensativo)

1. Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo festivo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione ordinaria maggiorata del 20%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, o a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, ad equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, fatta salva la disciplina firmata in sede di accordo decentrato ai sensi del precedente articolo 14 per quanto attiene alle modalità per il recupero dell'orario d'obbligo.

Art. 20
(Formazione e aggiornamento professionale)

1. La Regione promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale.
2. Per il conseguimento delle predette finalità è istituito un apposito capitolo di spesa nel bilancio regionale.
3. Annualmente, la Regione e gli Enti di cui all'art. 4 del D.P.R. 5 marzo 1986, n. 68, in accordo con le Organizzazioni Sindacali, possono definire, per le iniziative di interesse comune, i piani dei corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento a livello regionale. Limitatamente a profili specifici degli Istituti Autonomi Case Popolari, i programmi di formazione di ciascun settore possono essere definiti e coordinati anche a livello di associazione nazionale.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione cui la Regione lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
5. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendo i presupposti, l'indennità di missione e il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato e a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

7. La prima finalità viene perseguita mediante corsi di aggiornamento che devono tendenzialmente investire la globalità dei lavoratori, nell'ambito di una necessaria programmazione degli interventi che privilegi specifiche esigenze prioritarie.

8. La seconda finalità viene perseguita mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale.

9. Le attività di formazione professionale, di aggiornamento e di riqualificazione possono concludersi con misure di accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo lavoratore che costituisce, ad ogni effetto, titolo di servizio.

Art. 21

(Diritto allo studio)

1. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali.

2. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio, e comunque di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti, secondo le modalità di utilizzazione che saranno disciplinate in sede di prossimo accordo intercompartimentale.

3. Sino all'entrata in vigore della nuova disciplina intercompartimentale resta in vigore la normativa vigente, in quanto non modificata dai precedenti commi.

CAPO IV

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Art. 22

(Profili professionali)

1. L'identificazione di profili professionali di cui all'art. 22 del D.P.R. 3 maggio 1987, n. 268 sarà recepita con legge regionale e avrà valore per il prossimo triennio contrattuale.

Art. 23

(Osservatorio regionale per il Pubblico Impiego)

1. Nell'ambito del Settore Personale e Organizzazione è istituito l'"Osservatorio regionale del Pubblico Impiego" con le seguenti attribuzioni:
 - programmare e organizzare le rilevazioni sullo stato della occupazione presso le pubbliche amministrazioni della Regione previste dall'art. 4 del D.P.R. 5.3.1986, n. 68;
 - accentrare e analizzare i flussi e i fabbisogni quantitativi e qualificativi, le previsioni occupazionali, le dinamiche e gli orientamenti del pubblico impiego nel comparto, anche in rapporto alle analoghe rilevazioni promosse dall'Osservatorio nazionale;
 - organizzare tutti i dati globali e disaggregati riguardanti il personale degli Enti del comparto, nonché la relativa distribuzione funzionale e territoriale, anche al fine di favorire e indirizzare i processi di mobilità.
- La relativa struttura sarà definita con legge regionale.

CAPO V

CONTRATTAZIONE DECENTRATA E RELAZIONI SINDACALI

Art. 24

(Livelli di contrattazione)

1. Sono individuati i seguenti livelli di contrattazione decentrata:
 - a) regionale, che riguarda la definizione dei piani dei corsi di qualificazione e aggiornamento del personale degli Enti di cui all'art. 4 del D.P.R. n. 68 del 5.3.86, il funzionamento dell'Osservatorio regionale del Pubblico Impiego e l'attivazione dei processi di mobilità tra Enti in ambito regionale, nonché le materie specificatamente e tassativamente indicate nella presente legge;
 - b) territoriale, sub-regionale, che riguarda materie delegate dalla contrattazione decentrata a livello regionale di cui alla precedente lettera a), nonché le altre materie specificatamente e tassativamente indicate nella presente legge;
 - c) a livello di singoli Enti di cui all'art. 2 della presente legge;
 - d) a livello di decentramento dell'Ente Regione, che riguarda le materie delegate dalla contrattazione decentrata a livello di singolo Ente.
2. Gli accordi decentrati non possono comportare oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dalla presente legge. Ad essi si dà esecuzione ai sensi dell'articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, mediante gli atti previsti dai singoli ordinamenti degli Enti di cui all'articolo 4 del D.P.R. 5.3.1986, n. 68.

Art. 25
(Composizione delle delegazioni)

1. La delegazione trattante, a livello di contrattazione regionale e sub-regionale, è costituita dal Presidente della Regione, o da un suo delegato, e da una rappresentanza:
 - dell'A.N.C.I. per i Comuni e i loro Consorzi;
 - dell'U.P.I. per le Province e loro Consorzi;
 - dell'U.N.C.E.M. per le Comunità Montane;
 - dell'Unioncamere per le Camere di Commercio;
 - degli altri Enti di cui all'articolo 4 del D.P.R. 5.3.1986, n. 68 per quanto di rispettiva competenza;
 - di una delegazione composta da rappresentanti di ciascuna Organizzazione Sindacale maggiormente rappresentativa nel settore interessato, che abbia adottato in sede nazionale codici di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero e dalle Confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale.

2. A livello di contrattazione decentrata per singolo Ente, o di suo decentramento, la delegazione trattante è costituita:
 - dal titolare del potere di rappresentanza o suo delegato;
 - da una rappresentanza dei titolari degli uffici o servizi ai quali l'Accordo si riferisce;
 - da una delegazione composta dai rappresentanti territoriali e aziendali di ciascuna Organizzazione Sindacale come sopra indicata.

Art. 26
(Materie di contrattazione decentrata)

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, del D.P.R. 11 febbraio 1986, n. 13 e di quella della presente legge, formano oggetto di contrattazione decentrata i criteri, le modalità generali e i tempi di attuazione in ordine alle seguenti materie:
 - l'organizzazione del lavoro, anche conseguente alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici e alle innovazioni tecnologiche, nonché le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
 - l'aggiornamento, la qualificazione, la riconversione e riqualificazione del personale;
 - la rispondenza dei profili professionali di nuova istituzione alle qualifiche funzionali stabilite nel contratto nazionale;
 - le "pari opportunità";
 - i sistemi, i piani e i programmi volti a incrementare la produttività, loro verifica e le incentivazioni connesse;
 - la struttura degli orari di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità, straordinario, permessi), nonché le modalità di accertamento del loro rispetto;
 - la mobilità all'esterno della stessa Amministrazione e la disciplina di quella interna;
 - la formulazione dei programmi concernenti l'occupazione, anche in relazione alle politiche degli organici;
 - le condizioni ambientali e la qualità del lavoro (compresi i carichi di lavoro in funzione degli obiettivi e dei piani di lavoro);
 - l'agibilità dei patronati sindacali sul luogo di lavoro, i servizi di mensa, la costituzione e l'organizzazione dei CRAL;
 - le altre materie appositamente demandate alla contrattazione decentrata dalla presente legge.

*Consiglio Regionale
della Puglia*

20

Art. 27

(Procedure di raffreddamento dei conflitti)

1. Nel caso di conflitti in sede locale derivanti da diverse interpretazioni del presente Accordo, deve essere formulata richiesta scritta di confronto, con lettera raccomandata A.R., da una delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative che abbiano adottato in sede nazionale un codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero. Detta richiesta comporta l'obbligo di convocazione, ad iniziativa della parte che l'ha ricevuta, della parte richiedente per un confronto nei tre giorni successivi.
2. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve essere indirizzata, per conoscenza, alla delegazione di cui al successivo comma presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.
3. Trascorsi quindici giorni dall'insorgenza del conflitto, si può fare ricorso alla delegazione trattante l'Accordo nazionale di comparto, che, al fine di assicurare la corretta interpretazione della disciplina contrattuale, esprime tempestivamente il proprio parere.
4. La delegazione di cui al comma precedente deve riunirsi, altresì, su formale richiesta di una delle parti che la compongono.
5. L'apertura del conflitto non determina l'interruzione del procedimento amministrativo.

Art. 28

(Informazione)

1. L'informazione si attua in modo costante e tempestivo con le Organizzazioni Sindacali a livello confederale e di categoria, se essa riguarda le proposte relative agli obiettivi e ai programmi di sviluppo, ai piani di intervento e di investimento, ai bilanci annuali o pluriennali.
2. Ai sensi dell'art. 18 del D.P.R. 11 febbraio 1986, n. 13, nel rispetto delle competenze proprie degli organi istituzionali, salva la continuità della azione amministrativa, al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento e alla efficienza dei servizi, la Regione garantisce una costante e preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali sugli atti e sui provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche, la valutazione degli organici in relazione al funzionamento dei servizi. L'informazione concerne anche atti o provvedimenti relativi a materie non soggette a contrattazione dalla quale comunque derivino conseguenze riguardanti il personale e l'organizzazione del lavoro.
3. L'informazione, a seconda dei diversi suoi oggetti, è rivolta alle Organizzazioni Sindacali territoriali - con particolare riferimento all'organizzazione dei servizi - e a quelle di categoria stipulanti gli accordi collettivi di cui alla legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93. Ulteriori modalità attuative sono stabilite dagli Accordi.

4. Le Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, possono richiedere alla Regione, che è tenuta a comunicarli, i dati riguardanti la situazione del personale occupato e di quello occorrente in relazione ai programmi di efficienza-efficacia e ai fenomeni fisiologici di turn-over conseguente alla rilevazione dei carichi di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 20 del D.P.R. 11 febbraio 1986, n. 13, in occasione di interventi di progettazione di nuovi sistemi informativi a base informatica, o di modifica dei sistemi preesistenti, le Organizzazioni Sindacali sono informate sulle caratteristiche generali dei sistemi stessi, sì da essere poste in condizione di valutare con congruo anticipo quegli aspetti che possono determinare vincoli all'occupazione, alle funzioni e ai ruoli dell'Ente, all'ambiente e alla qualità del lavoro, e di formulare osservazioni e proposte.

6. In armonia con quanto disposto dai commi 1° e 2° dell'articolo 24 della legge 29 marzo 1983, n. 93, nei casi in cui il sistema installato consenta la possibile raccolta e l'utilizzo dei dati sulla quantità e qualità delle prestazioni, le Amministrazioni garantiscono, sentite le Organizzazioni Sindacali, un adeguato sistema di tutela e di garanzia della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

7. Al lavoratore viene comunque garantito il diritto di conoscere la qualità e l'uso dei propri dati personali raccolti e, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, il diritto di integrazione e rettifica.

8. Attraverso gli accordi decentrati previsti dal precedente articolo 26, vengono definite le modalità e i tempi dell'informazione.

Art. 29

(Attività sociali, culturali, ricreative)

1. Le attività culturali, ricreative e assistenziali promosse dalla Regione sono gestite da organismo formato dai rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'articolo 11 dello Statuto dei lavoratori, nei limiti dell'apposito stanziamento previsto nel bilancio regionale.

Art. 30

(Trattenute per scioperi brevi)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e comunque in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria del lavoro straordinario (senza le maggiorazioni) aumentata della quota corrispondente agli emolumenti fissi e continuativi a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa predetta, con esclusione in ogni caso della quota di aggiunta di famiglia.

Art. 31

(Igiene, sicurezza e salubrità del lavoro)

1. a) Visite mediche di controllo.
Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Unità Sanitarie Locali, alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento. Al fine di garantire la riservatezza della diagnosi, la certificazione viene portata a conoscenza dell'Amministrazione di appartenenza nella parte in cui è contenuta la sola prognosi.
- b) Accertamenti in materia di sicurezza, igiene e salubrità del lavoro.
Le Unità Sanitarie Locali hanno competenza in materia di visite preventive e di controlli periodici connessi con attività esposte a rischio e in particolare in presenza di rischi derivanti dall'uso continuo di video-terminali, come dispone la vigente normativa CEE. Le Unità Sanitarie Locali e gli altri organismi pubblici a ciò preposti dalle vigenti disposizioni hanno competenza in materia di collaudi e di verifiche periodiche di macchinari, impianti e strutture dell'Amministrazione. Le Unità Sanitarie Locali hanno competenza nella promozione di misure idonee a tutelare la salute delle donne dipendenti, in relazione alle peculiarità psico-fisiche e alla prevedibilità di rischi specifici, con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva.
- c) Libretto sanitario.
E' istituito il libretto personale sanitario per garantire ai lavoratori, che operano in ambienti insalubri, visite mediche periodiche a scopo preventivo, secondo le modalità previste in materia per il personale dei VV.FF. dagli allegati al D.P.R. 10 aprile 1984, n. 210.

CAPO VI

(Trattamento economico)

Art. 32

(Stipendi)

I. Gli aumenti annui lordi di stipendio tabellare derivanti dall'Accordo Nazionale di Lavoro per il triennio 1985-87, recepito dalla presente legge, sono così determinati:

QUALIFICA FUNZIONALE	DALL'1.1.1986	DALL'1.1.1987 (compreso quello del 1986)	DALL'1.1.1988 (compreso quello del 1986 e 1987)
1^	150.000	325.000	500.000
2^	240.000	520.000	800.000
3^	294.000	637.000	980.000
4^	324.000	702.000	1.080.000
5^	396.000	858.000	1.320.000
6^	492.000	1.066.000	1.640.000
7^	582.000	1.261.000	1.940.000
8^	858.000	1.859.000	2.860.000
1^ q.dir.	810.000	1.755.000	2.700.000
2^ q.dir.	900.000	1.950.000	3.000.000

2. A decorrere dal 1° gennaio 1988, i valori stipendiali tabellari di cui all'art. 29 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26, nonché quelli previsti nel C.C.N.L. del 13 aprile 1983 relativi a Istituti Autonomi Case Popolari e loro Consorzi regionali, ANIACAP e Consorzi di Sviluppo Industriale (C.C.N.L. 27.5.1983), sono così modificati:

I	qualifica	3.800.000
II	"	4.460.000
III	"	5.000.000
IV	"	5.650.000
V	"	6.640.000
VI	"	7.500.000
VII	"	8.700.000
VIII	"	12.000.000
I	" dir.	13.900.000
II	" "	17.000.000

3. Il trattamento tabellare del personale della I e II qualifica dirigenziale è integrato a tutti gli effetti di un importo annuo pari rispettivamente a f.2.100.000 e a f 4.000.000.

4. Al personale della I qualifica dirigenziale l'importo di f. 2.100.000 compete dopo due anni di effettivo servizio nella qualifica.

5. I valori precedenti competono ai dipendenti degli Istituti Autonomi Case popolari e loro Consorzi regionali, ANIACAP e Consorzi di Sviluppo Industriali secondo la tabella di equiparazione di cui all'allegato A del presente articolo.

6. Le indennità di cui all'art. 30 della L.R. 9 maggio 1984, n.26, nelle misure di seguito riportate :

2 ^a	qualifica	60.000
3 ^a	"	120.000
4 ^a	"	120.000
5 ^a	"	120.000
6 ^a	"	360.000
7 ^a	"	360.000
8 ^a	"	500.000

vengono soppresse, concorrendo dal 1° gennaio 1988 alla formazione dei nuovi livelli tabellari.

21

24

ALLEGATO A

Ordinamento Regionale	Contratti IACP e Consorzi di Sviluppo Industriale
1° qualif. funz. #	portieri
2° " "	1° fascia funz.
3° " "	2° " "
4° " "	3° " "
5° " "	- - -
6° " "	4° fascia funz.
7° " "	5° " "
8° " "	6° " "
1° " dirigit.	7° " "

Art. 33
(Indennità)

1. A decorrere dal 1° gennaio 1988 competono le seguenti indennità:
 - a) al personale di vigilanza (ittica, venatoria, idraulica, silvo-pastorale) inquadrato nella V qualifica funzionale compete una indennità annua fissa per dodici mensilità di f. 480.000;
 - b) al personale dell'VIII qualifica funzionale con direzione di unità operativa organica complessa, nonché al personale laureato munito della prescritta abilitazione per l'esercizio della professione e per l'iscrizione all'Albo che operi in posizione di staff, compete una indennità annua fissa di f. 1.000.000 suddivisa per dodici mensilità;
 - c) al personale inquadrato nella I qualifica dirigenziale è attribuita una indennità annua di direzione di struttura di f. 3.000.000 suddivisa in dodici mensilità;
 - d) al personale inquadrato nella II qualifica dirigenziale è attribuita una indennità annua di funzione di f. 4.600.000 suddivisa per dodici mensilità;
 - e) per il personale della I e II qualifica dirigenziale è istituita, altresì, una indennità annua lorda non pensionabile di f. 2.000.000 vincolata alla presenza in servizio. Il corrispondente importo mensile è ridotto di 1/26° per ogni giornata di assenza dal servizio. La predetta indennità è fissata in f. 1.000.000 dal 1° luglio 1987 e in f. 2.000.000 dal 31.12.1987;
 - f) l'indennità di coordinamento rimane fissata nell'importo e nelle forme di attribuzione previsti dalla L.R. 9.5.1984, n.26;
 - g) l'indennità di rischio di cui alla lettera i) dell'art.30 della L.R. 9.5.84, n.26, è elevata da f. 120.000 a f. 240.000 annue suddivise per dodici mensilità;
 - h) l'indennità di reperibilità di cui al terzo comma dell'art.34 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26, è fissata in f.18.000 per ventiquattro ore giornaliere;
 - i) al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa compete una indennità giornaliera nella misura e con le modalità previste per i dipendenti civili dello Stato, ai sensi dell'articolo 4 del D.P.R. 5 maggio 1975, n.146 e successive modifiche e integrazioni;
 - l) a decorrere dall'1.1.1989, al personale degli Istituti Autonomi Case Popolari, loro Consorzi regionali e A.N.I.A.C.A.P. l'importo della 14^a mensilità di cui all'art.81 del CCNL 13.4.1983 è corrisposto in dodicesimi a titolo di retribuzione individuale di anzianità. L'eventuale eccedenza tra il trattamento stipendiale annuo a regime ed il trattamento stipendiale base di cui ai CC.CC.NN.L. 83/85 per gli II.AA.CC.PP. e 82/84 per i Consorzi Industriali depurato della quota di I.I.S. pari a lire 1.081.824 annue conglobata e incrementata dell'aumento di cui al precedente art.32, concorre ad incrementare la retribuzione individuale di anzianità.

Art. 34
(Scaglionamento degli aumenti dell'indennità)

1. L'aumento delle indennità di rischio e di reperibilità di cui alle lettere g) e h) del precedente art. 33 è corrisposto in ragione del 65% a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, il restante 35% dall'1 gennaio 1988.
2. L'integrazione tabellare relativa alla I e II qualifica dirigenziale rispettivamente di f.2.100.000 e f. 4.000.000 è corrisposta in ragione del 30%, 35% e 35% dall'1 gennaio 1986, dall'1.1.1987 e dall'1.1.1988.

3. Le altre indennità di cui all'art.30 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26, nonché l'indennità di funzione dei dirigenti dei Consorzi industriali di cui al C.C.N.L. 11.7.1984, continuano ad applicarsi fino al 31.12.87.

4. A decorrere dall'1.1.1988, ai dirigenti dei Consorzi di Sviluppo Industriale l'indennità di funzione mensile pensionabile di cui al CCNL sopra richiamato è corrisposta, per la parte eccedente la corrispondente indennità prevista dal primo comma, lettera c), del precedente art. 33, a titolo di retribuzione individuale di anzianità. L'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui all'art.85 del CCNL 1983/85 dall'1.1.1988 è corrisposto nelle misure mensili previste decurtate dei seguenti importi:

III fascia	L. 120.000 annue
IV "	L. 360.000 annue
V "	L. 360.000 annue
VI "	L. 500.000 annue
VII "	L. 500.000 annue.

Il restante importo è assorbito dai miglioramenti economici del prossimo contratto.

Art.35

(Retribuzione individuale di anzianità per gli II.AA..CC.PP.
e Consorzi Industriali)

1. Per il personale dipendente dai Consorzi di Sviluppo Industriale e dagli II.AA.CC.PP., il valore per classi e scatti o altri elementi di progressione economica maturati al 31.12.1986 con l'aggiunta della valutazione dei ratei in maturazione alla medesima data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. Tale ultima valutazione si effettua in riferimento al trattamento stipendiale previsto dai rispettivi contratti di lavoro vigenti al 31.12.1985.

3. Le classi o scatti od altri elementi di progressione economica maturati nel 1987 ed eventualmente corrisposti prima della entrata in vigore della presente legge costituiscono retribuzione di anzianità per la parte di biennio fino al 31.12.1986; la restante parte viene posta in detrazione degli aumenti contrattuali relativi al 1986.

Art.36

(Destinazione acconto art.31 L.R. 9.5.1984, n. 26)

1. L'acconto di cui al secondo comma dell'art.31 della L.R. 9 maggio 1984, n.26, costituisce incremento della retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 37 della legge citata, che resta in godimento individuale. Tale acconto si intende aggiuntivo al beneficio economico complessivo.

Art. 37
(Clausola di garanzia)

1. In assenza di rinnovo contrattuale entro il 30 giugno 1989, la retribuzione individuale di anzianità viene incrementata, con decorrenza dall'1.1.1989, degli importi di cui all'art. 31, primo comma, della L.R. 9 maggio 1984, n. 26.
2. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986, i predetti importi competono in ragione del numero di mesi trascorsi dalla data di entrata in servizio al 31 dicembre 1988.
3. Nel caso di transito da una qualifica funzionale inferiore a quella superiore, l'importo predetto compete in ragione dei mesi trascorsi nella qualifica di provenienza e in quella di nuovo inquadramento con riferimento al 31 dicembre 1988.

Art. 38
(Passaggi di qualifica)

1. Al personale che consegue, a qualsiasi titolo, il passaggio ad una qualifica superiore successivamente al 31 dicembre 1986, compete, oltre allo stipendio tabellare della nuova qualifica di inquadramento, anche la retribuzione individuale di anzianità e la relativa integrazione in godimento alla data del passaggio.

CAPO VII
DIRIGENZA

Art. 39
(Principi generali)

1. I dirigenti espletano le proprie funzioni secondo i principi generali che regolano i compiti della dirigenza nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni al fine di garantire la piena concordanza dell'azione dell'apparato con gli obiettivi e le scelte degli Organi istituzionali.
2. A queste scelte e agli strumenti per attuarle, la dirigenza concorre con carattere di autonomia e responsabilità, svolgendo le funzioni proprie delle declaratorie di qualifica indicate negli articoli 15 e 16 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26.
3. Le predette declaratorie e le disposizioni relative alla dirigenza trovano applicazione anche per gli Istituti Autonomi Case Popolari e i Consorzi di Sviluppo Industriale in relazione alla peculiarità dell'ordinamento di detti Enti.

Art. 40
(Mobilità dei dirigenti)

1. La Giunta regionale, su proposta dell'Assessore al Personale e Organizzazione per i dirigenti delle proprie strutture e su proposta dell'Ufficio di Presidenza per i dirigenti delle strutture del Consiglio, con provvedimento motivato da esigenze organizzative e di servizio, può trasferire il dirigente ad altra struttura o destinarlo ad altri compiti comunque corrispondenti alla qualifica dirigenziale acquisita, nel rispetto del profilo professionale posseduto.

Art. 41
(Responsabilità dei dirigenti)

1. I dirigenti, sulla base delle declaratorie richiamate nel precedente articolo 39, sono responsabili del perseguimento e del raggiungimento degli obiettivi, in termini di qualità, quantità e tempestività.
2. L'attività dei dirigenti di I qualifica è soggetta a valutazione annuale da parte del dirigente di II qualifica, in conformità a criteri oggettivamente predeterminati dalla Giunta regionale.
3. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio, secondo le rispettive competenze, provvedono ad analoga valutazione dei dirigenti di II qualifica.
4. Sulla valutazione espressa è assicurato, in ogni caso, il diritto di controdeduzione documentale e/o orale del dirigente, a giustificazione del risultato della sua attività.
5. In presenza di valutazione negativa, risultante da atto formale, il dirigente può essere rimosso dalla responsabilità di struttura, sollevato da incarichi di rappresentanza dell'Amministrazione in commissioni e collegi connessi alla sua qualifica, escluso dalla corresponsione del premio incentivante la produttività.

Art. 42
(Accesso alle qualifiche dirigenziali)

1. L'accesso alla I qualifica dirigenziale avviene per concorso pubblico o corso-concorso pubblico aperto ai candidati in possesso del prescritto diploma di laurea e esperienza di servizio adeguatamente documentata di cinque anni cumulabili nella Pubblica Amministrazione, Enti di Diritto Pubblico, Aziende pubbliche e private, in posizioni di lavoro corrispondenti, per contenuto, alle funzioni della VIII qualifica funzionale, ovvero di cinque anni di comprovato esercizio professionale correlato al titolo di studio richiesto con relativa iscrizione all'Albo ove necessaria.
2. Il 25% dei posti messi a concorso è riservato ai dipendenti di ruolo della Regione inquadrati nell'VIII qualifica funzionale nonché dei medesimi requisiti richiesti per i candidati esterni.

3. Per accedere, per concorso pubblico o corso-concorso pubblico, ai profili professionali della II qualifica dirigenziale occorre il possesso del Diploma di Laurea richiesto e un'esperienza di servizio di cinque anni in posizione dirigenziale in Pubbliche Amministrazioni, Enti di diritto pubblico o Aziende pubbliche e private.
4. Il 40% dei posti messi a concorso è riservato ai dirigenti di I qualifica di ruolo della Regione in possesso dei medesimi requisiti richiesti ai candidati esterni.
5. L'ammissione al corso-concorso per l'accesso alla I e alla II qualifica dirigenziale avviene nei limiti dei posti da conferire maggiorati di un terzo, garantendo, in ogni caso, la partecipazione degli interni in misura proporzionale alla riserva.
6. Le riserve di cui sopra non operano nei concorsi a posti unici delle qualifiche dirigenziali.
7. Ai fini del calcolo dell'anzianità per la partecipazione al primo concorso per la copertura dei posti disponibili alla II qualifica dirigenziale, viene computata anche l'anzianità nella VII fascia funzionale per gli Istituti Autonomi Case Popolari e i Consorzi industriali.
8. La Regione può ricoprire il 20% dei posti previsti nelle dotazioni organiche delle qualifiche dirigenziali mediante assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 5 anni, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, prescindendo dal requisito dell'età.
9. Le modalità per l'assunzione a contratto sono definite dalla Giunta regionale prevedendo comunque che il trattamento economico degli interessati non può in nessun caso essere inferiore a quello tabellare delle qualifiche di riferimento né superiore a quello massimo in godimento da parte del personale di ruolo della stessa qualifica dirigenziale.
10. Ai dirigenti assunti con contratti a termine si applicano le norme che disciplinano l'attività di servizio del personale di ruolo prescindendo, per l'accesso, dal requisito dell'età.

Art. 43

(Contingente della I qualifica dirigenziale)

1. I posti della I qualifica dirigenziale non possono superare di tre volte quelli previsti come contingente della II qualifica dirigenziale ai sensi del secondo comma dell'art. 16 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26.
2. Qualora il numero dei dirigenti di I qualifica, attualmente in servizio, superi l'aliquota prevista dal precedente comma, saranno istituite corrispondenti posizioni di soprannumero ad esaurimento.

Art. 44

(Funzioni dirigenziali negli II.AA.CC.PP. e Consorzi di Sviluppo Industriale)

1. Negli Istituti Autonomi Case Popolari e nei Consorzi di Sviluppo Industriale vengono istituiti posti di ruolo della I qualifica dirigenziale e possono essere istituiti posti di ruolo della II qualifica dirigenziale con i criteri e modalità seguenti:

- a) nella fase di prima applicazione, il contingente organico, per ciascun Ente, della I qualifica dirigenziale è pari al numero dei dipendenti appartenenti all'attuale VII fascia funzionale che vengono inquadrati nella predetta qualifica e ad ognuno è confermato l'incarico di coordinamento in essere e la relativa indennità che viene riassorbita per effetto o del passaggio alla II qualifica dirigenziale o del conferimento dell'indennità di coordinamento prevista dal presente Accordo;
- b) successivamente, l'eventuale contingente organico della II qualifica dirigenziale, conseguente alla ristrutturazione dei servizi e alla determinazione delle strutture funzionali apicali per ogni singolo ente, viene determinato con apposito provvedimento nel rispetto dei criteri definiti con la legge regionale. La copertura dei posti avviene con i criteri stabiliti con il predetto provvedimento.

CAPO VIII

Art. 45

(Personale dei corsi di formazione professionale)

1. Il personale docente della formazione professionale del ruolo unico regionale è inquadrato in specifici profili professionali appartenenti alle seguenti qualifiche funzionali:

- a) VI qualifica - docenti in attività della formazione professionale per il cui espletamento è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado o degli specifici requisiti culturali e professionali previsti dalle leggi regionali;
- b) VII qualifica - docenti in attività della formazione professionale per il cui espletamento è richiesto il possesso del diploma di laurea.

2. I titoli di studio, per l'esercizio della funzione docente, devono essere strettamente correlati alle specifiche attività di formazione professionale.

3. Il personale direttivo, di segreteria, esecutivo e di anticamera appartiene a distinti profili professionali del personale amministrativo del ruolo unico regionale.

4. L'accesso alle qualifiche funzionali di cui alle lettere a) e b) del precedente primo comma avviene per pubblico concorso, nei limiti dei posti disponibili, mediante prove - scritte e orali - a contenuto teorico e/o pratico attinenti la relativa professionalità e valutazione dei titoli culturali e professionali con criteri predeterminati.

5. Il 50% dei posti messi a concorso, relativi alla VII qualifica funzionale, è riservato al personale docente, inquadrato nella VI qualifica funzionale del ruolo unico regionale da almeno tre anni, purchè in possesso dello specifico titolo di studio richiesto per l'insegnamento cui intende accedere.

6. L'orario di lavoro del personale docente dei centri di formazione professionale è fissato in 36 ore settimanali.
7. Almeno 800 ore del complessivo monte ore annuo devono essere riservate all'insegnamento. Le restanti ore sono utilizzate in altre attività connesse con la formazione.
8. Per il personale che opera all'interno degli Istituti di riabilitazione e pena, l'orario di cattedra è fissato in 15 ore settimanali di docenza più 3 ore di supplenza.
9. L'articolazione dell'orario è oggetto di contrattazione decentrata.
10. Qualora, nell'ambito dello stesso centro di formazione professionale, il docente non potesse assolvere completamente l'impegno orario da riservare alle attività di insegnamento, neppure ricorrendo all'istituto della supplenza, va disposta la sua utilizzazione presso un altro centro di formazione professionale secondo i criteri di cui al precedente articolo 26. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge si provvederà ad emanare una normativa organica di Settore per disciplinare lo stato giuridico del personale della formazione professionale.
11. L'accertata impossibilità, per un periodo determinato, di espletare l'attività didattica corrispondente alla qualifica posseduta può comportare una diversa e temporanea collocazione del personale anche presso strutture regionali diverse dai Centri, preferibilmente per l'assolvimento di attività complementari a quelle di docenza, ovvero assimilabili per contenuto professionale.

Art. 46

(Inquadramento del personale docente)

1. Il personale docente che, per effetto di meccanismi contrattuali, si trovi collocato in qualifiche funzionali superiori alla VII può essere assegnato, anche in soprannumero - riassorbibile - ad altro profilo professionale corrispondente alla qualifica funzionale e al livello retributivo in godimento.
2. L'Amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative, può continuare ad utilizzare temporaneamente, e comunque per non oltre un quinquennio, il dipendente in incarico di docenza in modo da assicurare, con la necessaria gradualità e senza oneri aggiuntivi, il reclutamento del personale docente nei limiti dei posti vacanti in organico. In tal caso, si rendono indispensabili altrettanti posti di docente.
3. Il personale docente che si trovi collocato in qualifiche inferiori alla VI viene inquadrato nella VI qualifica funzionale con effetto dalla data di entrata in vigore della presente legge.

CAPO IX
NORME VARIE, FINALI E DI RINVIO

Art. 47
(Tabella di equiparazione)

1. In fase di prima applicazione, il personale dipendente dagli Istituti Autonomi Case Popolari e dai Consorzi di Sviluppo Industriale e relative Associazioni e Federazioni nazionali è inquadrato in base alla seguente tabella:

TABELLA DI EQUIPARAZIONE TRA I.A.C.P. -
CONSORZI DI SVILUPPO INDUSTRIALE E REGIONI

I.A.C.P. e Consorzi Industriali	Regioni
Portieri e custodi	1 ^a q.f.
I fascia funzionale	2 ^a q.f.
II " "	3 ^a q.f.
III " "	4 ^a q.f.
.....	5 ^a q.f.
IV fascia funzionale	6 ^a q.f.
V " "	7 ^a q.f.
VI " "	8 ^a q.f.
VII " "	1 ^a q.d.

2. La Commissione di cui al precedente articolo 22 provvede ad individuare, per il personale dipendente dagli Istituti Autonomi Case Popolari, loro Consorzi ed A.N.I.A.C.A.P. e dai Consorzi di Sviluppo Industriale, i profili professionali definitivi in relazione alle qualifiche di inquadramento.

Art. 48
(Mutamento di mansioni per inidoneità fisica)

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'Amministrazione non può procedere alla di lui dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'Ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse, possibilmente affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenente alla stessa qualifica funzionale o a qualifica inferiore.

2. Dal momento del nuovo inquadramento nella qualifica inferiore il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento economico in godimento.

Art. 49
(Compensi)

1. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per

il tramite degli Enti di cui all'articolo 2, secondo comma, della presente legge, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche e attività di settore, rese al di fuori dell'orario di servizio, in deroga ai limiti di cui al precedente articolo 18.

Art. 50
(Lavoro elettorale)

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie non concorre ai limiti di cui al precedente articolo 18.

Art. 51
(Eventi straordinari e calamità naturali)

1. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui al precedente articolo 18.

Art. 52
(Documentazione dello stato di infermità)

1. Il dipendente che per malattia non sia in condizione di prestare servizio deve darne tempestiva comunicazione, anche telefonica, nella stessa giornata, alla struttura organizzativa di appartenenza e trasmettere il certificato medico entro il terzo giorno di assenza.

Art. 53
(Trattamento a regime)

1. Al personale destinatario del presente Accordo iscritto a forme esclusive, sostitutive o esonerative dell'assicurazione generale obbligatoria, che cessa dal servizio per raggiunti limiti d'età ovvero per decesso o per inabilità permanente assoluta, i nuovi stipendi hanno effetto sul trattamento di pensione negli importi effettivamente corrisposti alla data di cessazione dal servizio e nelle misure in vigore alla data del 1° gennaio 1987 e 1° gennaio 1988, con decorrenza dalle date medesime.

Art. 54

(Conglobamento di una quota dell'indennità integrativa speciale)

1. Con decorrenza 30 giugno 1988 è conglobato nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.
2. Con la medesima decorrenza la misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.
3. Nei confronti del personale, iscritto alle Casse Pensioni degli Istituti di Previdenza, cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988, la misura dell'indennità integrativa speciale, spettante ai sensi dell'art. 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni e integrazioni, ai titolari di pensione diretta, è ridotta, a cura della competente Direzione provinciale del Tesoro, dell'importo lordo mensile di L. 72.067. Detto importo, nel caso in cui l'indennità integrativa speciale sia sospesa o non spetti, è portato in detrazione della pensione dovuta all'interessato.
4. Ai titolari di pensione di reversibilità aventi causa del personale, iscritto alle Casse Pensioni degli Istituti di Previdenza, collocato in quiescenza successivamente al 30 giugno 1988 o deceduto in attività di servizio a decorrere dalla stessa data, la riduzione dell'importo lordo mensile di L. 72.067 va operata in proporzione all'aliquota di reversibilità della pensione spettante, osservando le stesse modalità di cui al comma precedente. Se la pensione di reversibilità è attribuita a più compartecipi, la predetta riduzione va effettuata in proporzione alla quota assegnata a ciascun partecipe.

Art. 55

(Equo indennizzo)

1. Nei confronti del personale operaio non assicurato obbligatoriamente all'INAIL sono abrogate le norme in materia di rendite vitalizie.
2. Per gli infortuni derivanti da cause di lavoro si continuano ad applicare a tutto il personale le norme per i dipendenti civili dello Stato.

Art. 56

(Patrocinio legale)

1. La Regione, anche a tutela dei propri diritti e interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile e penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o con colpa grave, la Regione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado del giudizio.

Art. 57
(Mensa)

1. Il servizio di mensa è gratuito per il personale degli Enti per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare i pasti in orari particolari e disagiati in relazione alla diretta preparazione ed erogazione dei servizi di ristorazione agli studenti e al tempo relativo a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

Art. 58
(Professionisti legali)

1. Fermi restando gli inquadramenti nei profili professionali previsti dalla normativa vigente, ai professionisti in servizio presso gli uffici legali è riconosciuto, al conseguimento rispettivamente della qualifica di avvocato e avvocato cassazionista, un compenso pari all'1% dello stipendio tabellare base indicato nell'art. 32 della presente legge, da aggiungere al salario di anzianità.

2. Al predetto personale spettano, altresì, i compensi di natura professionale previsti dal Regio Decreto 27 novembre 1933, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.

Art. 59
(Affidamento di funzioni di qualifica funzionale superiore)

1. In caso di vacanza del posto di responsabile delle massime strutture organizzative dell'Ente, qualora non sia possibile attribuire le funzioni ad altro dipendente di pari qualifica funzionale, le funzioni stesse possono essere transitoriamente assegnate con provvedimento ufficiale a dipendente di qualifica immediatamente inferiore, che deve essere prescelto, di norma, nell'ambito del personale appartenente alla stessa struttura organizzativa.

2. In caso di vacanza del posto di cui al comma precedente, le funzioni possono essere affidate a condizione che siano avviate le procedure per la relativa copertura del posto e fino all'espletamento delle stesse e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.

3. L'incarico di assolvere le funzioni di un posto di qualifica superiore non dà diritto al conferimento del posto stesso.

4. Qualora l'incarico, formalmente conferito, abbia durata superiore ai 30 giorni, va attribuito al dipendente incaricato solamente un compenso computato sulla differenza tra i trattamenti economici iniziali delle due qualifiche.

Art. 60

(Arricchimento professionale)

1. In via sperimentale, ai fini della specializzazione e riqualificazione professionale del personale, in diretta correlazione alla introduzione di processi di innovazione tecnologica volti ad un uso ottimale delle risorse e per migliorare la qualità dei servizi e l'efficacia dei risultati, la Regione, previa contrattazione decentrata, organizza direttamente, ovvero avvalendosi di organismi anche privati, appositi corsi articolati in almeno 80 ore complessive.

2. Tali corsi devono concludersi con esame selettivo finale e agli stessi può partecipare il personale dipendente interessato operativamente alla innovazione, compreso tra la terza e la settima qualifica funzionale, nel limite massimo annuo del 3% della dotazione organica delle medesime qualifiche.

3. Nella determinazione del compenso incentivante da corrispondere ad obiettivo programmato raggiunto, di cui al sesto comma dell'articolo 11, deve essere previsto, accanto agli altri, un particolare parametro aggiuntivo a riconoscimento e remunerazione dell'arricchimento professionale dimostrato in particolare nella efficace utilizzazione di sistemi e strumenti tecnologicamente avanzati.

Art. 61

(Norma transitoria e di rinvio)

1. La disciplina dei concorsi speciali contenuta nell'articolo 39 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26, sarà applicata entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge regionale di organizzazione degli Uffici.

2. Resta altresì confermata la disciplina prevista dall'art. 36 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26.

3. Le indennità previste dal primo comma, lettere c) e d), dell'articolo 30 della L.R. 9 maggio 1984, n. 26 (I qualifica dirigenziale e VIII qualifica funzionale) vengono corrisposte ai dipendenti in possesso delle prescritte qualifiche che, in base ad atti formali - deliberazioni della Giunta regionale o dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, ordini di servizio del Presidente della Giunta regionale e degli Assessori e, per il personale del Consiglio, del Presidente dello stesso - di data certa, risultino investiti di funzioni di responsabilità-direzione di strutture istituite con gli stessi atti, nell'ambito dell'ordinamento regionale, oltre a quelli previsti da leggi regionali o statali.

4. Le indennità di cui al comma precedente competono dalla data di entrata in vigore della L.R. 9 maggio 1984, n. 26 o dalla data di effettivo affidamento dell'incarico se successiva.

Art. 62
(Norma finale)

1. Nell'arco di vigenza dell'Accordo approvato con la presente legge continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla L.R. 9 maggio 1984, n. 26, non modificate dalla presente legge, con esclusione di quelle che per loro natura rivestivano carattere transitorio, salvo che non siano state confermate dalla presente normativa.

Art. 63
(Norma finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge si provvede mediante l'utilizzo delle somme che sono state stanziare nel Bilancio per l'esercizio finanziario 1988 nei capitoli di spesa 0003020 relativi al trattamento economico previdenziale ed assistenziale del personale dipendente.

2. Per quanto concerne i compensi incentivanti la produttività di cui all'articolo 11 della presente legge, i relativi oneri verranno imputati al capitolo 0003040 "Spese per compenso del lavoro straordinario prestato dal personale regionale e per compensi incentivanti la produttività".

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
F.to (Prof. Nicola Di Cagno)

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO
F.to (Dott. Vito Mariella)

IL SEGRETARIO DEL CONSIGLIO
F.to (Dott. Renato Guaccero)

E' estratto del verbale della seduta del 15 marzo 1988 ed è conforme al testo deliberato dal Consiglio regionale.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
F.to (Prof. Nicola Di Cagno)

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO
F.to (Dott. Vito Mariella)

IL SEGRETARIO DEL CONSIGLIO
F.to (Dott. Renato Guaccero)

17 MAR 1988



p.c.c. (Silvia Veronesi)