

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REGIONE SICILIANA

PARTE PRIMA

PALERMO - LUNEDÌ 2 LUGLIO 2001 - N.

SI PUBBLICA DI REGOLA IL VENERDÌ

33

DECRETO PRESIDENZIALE 22 giugno 2001, n. 9.

Riclassificazione del personale regionale ai sensi dell'art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE

Visto lo Statuto della Regione;

Visti gli artt. 14, lett. q) e 20 dello Statuto della Regione;

Vista la legge regionale 19 giugno 1991, n. 38, recante "Nuove disposizioni per la disciplina dello stato giuridico ed economico del personale dell'Amministrazione regionale e per la contrattazione decentrata a livello regionale";

Vista la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e, specificatamente, l'art. 5;

Considerato che il predetto art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, prevede, tra l'altro, che entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge medesima con decreto del Presidente della Regione si procede, previa contrattazione sindacale, per il personale non inquadrato nelle qualifiche dirigenziali e per il personale direttivo, alla determinazione delle qualifiche funzionali e dei criteri per l'individuazione dei profili professionali distinti in relazione alla tipologia della prestazione lavorativa, nonché ai requisiti specifici richiesti per il suo svolgimento ed al grado di responsabilità e di esplicazione connessi. All'identificazione dei profili e di quanto previsto dall'art. 2, lett. c) della legge regionale 19 giugno 1991, n. 38, si procede avendo riguardo alle professionalità definite nel previgente ordinamento dalle soppresse qualifiche ed alle nuove esigenze connesse all'attività professionale;

Considerato che dalla detta riclassificazione non devono discendere maggiori oneri per l'Amministrazione regionale;

Visto l'accordo, e relativi allegati, sulla riclassificazione del personale ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 10/2000, sottoscritto dall'Amministrazione regionale e dalle organizzazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL, FIADEL, CISAL, SADIRS, DIRSI e CILDI in data 28 febbraio 2001, che allegato al presente decreto ne forma parte integrante e sostanziale;

Considerato che il predetto accordo non comporta maggiori oneri per l'Amministrazione regionale;

Considerato che la Giunta regionale nella seduta del 28 maggio 2001 ha esaminato favorevolmente il suddetto accordo;

Considerato che la Commissione legislativa permanente per gli affari istituzionali dell'Assemblea regionale siciliana non ha espresso il proprio parere nei termini di cui all'art. 5 della legge regionale n. 38/91, per cui il suddetto parere deve intendersi acquisito;

Vista la deliberazione n. 301 del 15 giugno 2001, con la quale la Giunta regionale ha recepito l'accordo citato, concernente la riclassificazione del personale ai sensi dell'art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, trasmessa con nota prot. n. 1800 del 20 giugno 2001;

Considerato di dover recepire il predetto accordo;

Decreta:

Art. 1

E' recepito l'allegato accordo sulla riclassificazione del personale regionale ai sensi dell'art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e senza oneri per l'Amministrazione regionale.

Art. 2

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana ed entrerà in vigore lo stesso giorno della sua pubblicazione
Palermo, 22 giugno 2001.

LEANZA

Vistato dalla Ragioneria centrale per la Presidenza della Regione il 26 giugno 2001 al n. 2166.

Allegati

ACCORDO SULLA RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE REGIONALE AI SENSI
DELL'ARTICOLO 5 DELLA LEGGE REGIONALE 15 MAGGIO 2000, N. 10

Il Governo della Regione siciliana rappresentato dall'Assessore regionale destinato alla Presidenza dott. Giuseppe Drago;

Le organizzazioni sindacali come in calce identificate;

convengono quanto segue

la prima applicazione dell'art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, riguardante la riclassificazione del personale dalla quale non devono discendere maggiori oneri finanziari per l'Amministrazione, viene definita come dall'allegata tabella "A" per categorie (A, B, C e D) ferme restando temporaneamente le mansioni attribuite con riferimento alla qualifica posseduta.

Le parti si impegnano a definire nel nuovo ordinamento professionale del personale i nuovi profili professionali e le relative declaratorie tenendo conto dei criteri per l'individuazione di questi ultimi di cui all'allegata tabella "B".

In tale contesto, sia alla luce dell'attuazione dei titoli IV e VII della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, che in ordine alle nuove esigenze dell'Amministrazione regionale connesse all'attività professionale ed alla nuova articolazione organizzativa, si avvieranno, entro il 1° luglio 2001, -- per i posti resisi disponibili a seguito dei pensionamenti anticipati nonché per quelli di nuova istituzione, in applicazione dell'art. 5, comma 2° della legge de qua - procedure selettive riservate al personale interno, che potrà accedere alle diverse posizioni anche per profili professionali per i quali sarà necessario attivare processi di riqualificazione; i relativi oneri vengono prelevati entro la misura massima del 10% del Fondo per l'efficienza servizi per l'esercizio 2001 del comparto. La decurtazione eventualmente utilizzata condurrà alla riduzione del Fondo per gli anni successivi.

Dette procedure selettive saranno interamente riservate al personale dipendente interno in possesso di adeguati requisiti e professionalità acquisita all'interno dell'Amministrazione.

Palermo, 28 febbraio 2001.

Tabella "A"

Categorie	Posizioni economiche	Ex livelli
D - <i>Funzionario direttivo</i>	D5 D4 D3 D2 D1	7 + PEO 7
C - <i>Istruttore</i>	C6 C5 C4 C3 C2 C1	6 + PEO 6 5 + PEO 5 4 + PEO 4
B - <i>Collaboratore</i>	B4 B3 B2 B1	3 + PEO 3 1/1 + PEO 2/2 + PEO
A - <i>Operatore</i>	A4 A3 A2 A1	

Tabella "B"

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI A REGIME

Categoria A

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

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

Categoria B

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

- buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con scuola dell'obbligo generalmente accompagnata da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Categoria C

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

- approfondite conoscenze monospecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;

- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche, con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Categoria D

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

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

(2001.26.1403)

[Torna al Sommario](#) 

DECRETO PRESIDENZIALE 22 giugno 2001, n. 10.

Recepimento dell'accordo per il rinnovo contrattuale del personale regionale e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, con qualifiche non dirigenziali per il biennio economico 2000/2001 - Accordo ponte per la dirigenza e trattamento accessorio per i componenti degli uffici di Gabinetto - Nuovo ordinamento professionale del personale - Contratto collettivo regionale di lavoro dell'Area della dirigenza.

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE

Visto lo Statuto della Regione siciliana ed, in particolare, gli artt. 14, lett. q) e 20;

Vista la legge regionale 19 giugno 1991, n. 38, e successive modifiche ed integrazioni, recante: "Nuove disposizioni per la disciplina dello stato giuridico ed economico del personale dell'Amministrazione regionale e per la contrattazione decentrata a livello regionale";

Vista la legge regionale 12 novembre 1996, n. 41, ed, in particolare, l'art. 20;

Vista la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, artt. 5 e 22;

Vista la legge regionale 3 maggio 2001, n. 6, e, specificatamente, gli artt. 11, 12 e 57, comma 1;

Visto il D.P.Reg. 11 novembre 1999, n. 26, con il quale è stato recepito il contratto collettivo di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione regionale per il biennio economico 1998/1999 e per il quadriennio giuridico 1998/2001;

Visto il decreto legislativo 18 giugno 1999, n. 200, che nell'individuare gli atti della Regione siciliana da sottoporre a controllo preventivo di legittimità da parte della Corte dei conti non include i decreti di recepimento di accordi collettivi;

Visto l'accordo il cui contenuto è inserito nelle "Linee guida per il rinnovo contrattuale del personale con qualifiche non dirigenziali per il biennio economico 2000/2001", sottoscritto dalla

delegazione di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL, SADIRS, UGL, FIADEL-CISAL, DICCAP, RDB, in data 28 febbraio 2001 ed al quale hanno successivamente aderito, in data 10 aprile 2001: DIRSI ed in data 23 maggio 2001: CISAL Federazione dipendenti regionali, COBAS regionali per la carriera, SIAD;

Visto l'accordo temporaneo, con decorrenza economica 1 gennaio 2001, il cui contenuto è inserito nelle "Linee guida per il rinnovo contrattuale della dirigenza nelle more della definizione del primo contratto collettivo regionale di lavoro di settore e per il trattamento accessorio degli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali" sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL, RDB, SADIRS, FIADEL-CISAL, DICCAP in data 28 febbraio 2001, ed al quale hanno successivamente aderito, in data 10 aprile 2001: DIRSI ed in data 23 maggio 2001: CISAL Federazione dipendenti regionali, COBAS regionali per la carriera, SIAD, UGL;

Visto il "protocollo aggiuntivo" all'accordo redatto ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.P.Reg. n. 26/99, costituente anche "Linee guida per il rinnovo contrattuale della dirigenza nelle more della definizione del primo contratto collettivo regionale di lavoro di settore e per il trattamento accessorio degli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali" sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali: DIRSI, CISL, CGIL, UIL, SADIRS, in data 20 marzo 2001, ed al quale hanno successivamente aderito in data 23 maggio 2001: COBAS regionali per la carriera, RDB, SIAD, FIADEL-CISAL, DICCAP; Visto l'accordo concernente "Contratto collettivo regionale di lavoro - Area dirigenza", relativo al periodo 18 maggio 2000 - 31 dicembre 2001, per la parte normativa e per la parte economica con la decorrenza ivi prevista;

Visto l'accordo relativo al nuovo "Ordinamento professionale del personale della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000", sottoscritto in data 23 maggio 2001, con periodo di vigenza 1 gennaio 2001-31 dicembre 2001;

Vista la proposta dell'Assessore regionale delegato alla Presidenza, prot. n. 1204/Gab. del 24 maggio 2001, relativa al trattamento accessorio per il personale con qualifica non dirigenziale addetto agli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali, oggetto di comunicazione alle organizzazioni sindacali;

Considerato che la Giunta regionale, nella seduta del 28 maggio 2001, ha esaminato favorevolmente le suddette ipotesi di accordo;

Considerato che la Commissione legislativa permanente degli affari istituzionali dell'Assemblea regionale siciliana non ha espresso il proprio parere nei termini di cui all'art. 5 della legge regionale n. 38/91, per cui il suddetto parere deve intendersi acquisito;

Vista la deliberazione n. 301 del 15 giugno 2001, con la quale la Giunta regionale ha recepito gli accordi sopra individuati, trasmessa con nota prot. n. 1800 del 20 giugno 2001;

Vista la nota prot. n. 19296 del 22 giugno 2001, con la quale l'Assessorato regionale del bilancio ha trasmesso l'articolo relativo alla copertura finanziaria e il quadro degli oneri derivanti dall'applicazione dei contratti collettivi regionali di lavoro per il biennio economico 2000/2001;

Visti i quadri degli oneri derivanti dall'applicazione dei suddetti accordi e rilevata la sussistenza della necessaria capienza finanziaria (allegato "A");

Decreta:

Art. 1

Sono recepite le norme risultanti dalle discipline previste dagli accordi citati in premessa, come di seguito riportati ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 38/91:

- "Linee guida per il rinnovo contrattuale del personale regionale e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000, con qualifiche non dirigenziali per il biennio economico 2000/2001";
- Ordinamento professionale del personale della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della

legge regionale n. 10/2000;

- Trattamento economico accessorio per il personale con qualifica non dirigenziale addetto agli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali.

Art. 2

Sono recepite, altresì, le norme risultanti dalle discipline previste dagli accordi citati in premessa, come di seguito riportati ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 38/91:

- "Linee guida per il rinnovo contrattuale della dirigenza nelle more della definizione del primo contratto collettivo regionale di lavoro di settore e per il trattamento accessorio degli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali".
- Protocollo aggiuntivo all'accordo redatto ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.P. n. 26/99, costituente anche " Linee guida per il rinnovo contrattuale della dirigenza nelle more della definizione del primo contratto collettivo regionale di lavoro di settore e per il trattamento accessorio degli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali".
- Contratto collettivo regionale di lavoro per l'Area della dirigenza.

Art. 3

Disposizioni finanziarie

- 1) La quantificazione degli oneri derivanti dai presenti contratti collettivi regionali di lavoro per il biennio economico 2000/2001 è contenuta nel prospetto allegato "A".
- 2) Agli oneri derivanti dall'applicazione dei presenti contratti e ricadenti nell'esercizio finanziario in corso, previsti in lire 71.000 milioni per il personale dell'Area dirigenza ed in lire 143.000 milioni per il personale con qualifica non dirigenziale, si provvede rispettivamente con le disponibilità dei fondi di cui agli artt. 11, comma 7, e 12, comma 1, della legge regionale 3 maggio 2001, n. 6 (capitoli 215707 e 215708 del bilancio della Regione per l'anno finanziario 2001).
- 3) Gli oneri aventi natura fissa ed obbligatoria ricadenti negli esercizi finanziari successivi, valutati in complessive lire 163.453 milioni, di cui lire 70.598 milioni per il personale dell'Area dirigenza e lire 92.855 milioni per il personale con qualifica non dirigenziale, trovano riscontro nel bilancio pluriennale della Regione quanto a lire 11.000 milioni al codice 12.02.03 (capitolo 215705 e capitolo 215707) e quanto a lire 100.000 milioni al codice 01.01.02 (capitolo 108004) mediante utilizzo delle relative disponibilità; alla differenza di lire 52.453 milioni si provvede con parte delle economie derivanti dai pensionamenti anticipati del personale regionale ai sensi dell'art. 39 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.
- 4) In caso di proroga negli anni successivi dei vigenti contratti collettivi regionali di lavoro, la quantificazione degli oneri per il trattamento accessorio del personale dell'Area dirigenza e del personale con qualifica non dirigenziale è rinviata alla legge finanziaria relativa a ciascuno degli anni di vigenza dei contratti medesimi, ai sensi dell'art. 9 della legge regionale 19 giugno 1991, n. 38 e successive modifiche ed integrazioni.
- 5) Nella quantificazione della spesa di cui al precedente comma 4, si terrà conto delle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza di cui all'art. 13, comma 4, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e all'art. 14 del contratto collettivo regionale di lavoro dell'Area dirigenza.
- 6) L'Assessore per il bilancio e le finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 4

Registrazione ed entrata in vigore

Il presente decreto sarà trasmesso per la registrazione alla Ragioneria centrale della Presidenza, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana, ed entrerà in vigore lo stesso giorno

della sua pubblicazione.
Palermo, 22 giugno 2001.
LEANZA

Vistato dalla Ragioneria centrale per la Presidenza della Regione il 26 giugno 2001 al n. 2167.
Allegato "A"
Tabella A

RIEPILOGO COSTI PERSONALE DIRIGENTE

Voci di costo	Costo anno 2001 (ottobre- dicembre)
Protocollo aggiuntivo:	
- compensi posizione di responsabilità	23.424.000.000
- uffici di Gabinetto	1.353.750.000
C.C.R.L. 2000-2001 - Spese fisse e obbligatorie:	
- incrementi tabellari	15.464.684.000
- perequazione dirigenti II fascia	627.120.000
Sub totale	40.869.554.000
Retribuzione di posizione (fissa) e di risultato:	
- retribuzione di posizione (parte fissa)	8.962.500.000
- corrispondente retribuzione di risultato (30%)	2.688.750.000
- retribuzione accessoria dirigenti generali (del n. 326/2000)	3.141.667.000
Sub totale	55.662.471.000
IRAP (8,5%) e INPDAP (0,093%)	4.783.076.133
Altri oneri:	
- assicurazione rischi professionali (stima)	298.750.000
- funzionamento Comitato pari opportunità (stima)	12.500.000
Totale (a)	60.756.797.133
Risorse disponibili:	
- fondo ex art. 11 legge regionale n. 6/2001 (cap.15707)	11.000.000.000

- fondo ex art. 12 legge regionale n. 6/2001 (cap.215708)	60.000.000.000
Totale risorse disponibili (b)	71.000.000.000
Disponibilità residua per retribuzione di posizione variabile e relativa	
retribuzione di risultato e per oneri a carico amministrazione (c=b-a)	10.243.202.867
di cui:	
- per retribuzione variabile di posizione	7.255.888.336
- per relativa retribuzione di risultato (30%)	2.176.766.501
- per IRAP (8,5%) e INPDAP (0,093%)	810.548.030
Totale costi (d=a+c)	71.000.000.000

Tabella B

RIEPILOGO COSTI PERSONALE COMPARTO

Voci di costo	Costo anno 2001 (ottobre- dicembre)
Accordo del 28 febbraio 2001 - Spese fisse e obbligatorie:	
- incrementi tabellari	24.222.630.000
- riequilibrio anzianità	9.049.425.000
- incremento indennità amministrazione	5.961.615.000
- 13 ^a per indennità amministrazione	1.865.017.000
- correttivo ex 4%	363.000.000
- PEO	224.400.000
C.C.R.L. 2000-2001 - Spese fisse e obbligatorie:	
- progressione economica (da dicembre 2001)	6.812.422.000
Sub totale	48.498.509.000
IRAP (8,5%) e INPDAP (0,093%)	4.167.476.878
Totale (a)	52.665.985.878

Risorse disponibili:

- fondo per la contrattazione (cap. 215705)	43.000.000.000
- fondo per il finanziamento della parte variabile della retribuzione (cap. 108004)	100.000.000.000
Totale risorse disponibili (b)	143.000.000.000
Disponibilità residua (c=b-a)	90.334.014.122
di cui:	
- per fondo efficienza servizi (netto)	83.185.853.712
- per IRAP (8,5%) e INPDAP (0,093%) su FES	7.148.160.409
Totale costi (d=a+c)	143.000.000.000

Tabella C

RIEPILOGO COSTI PERSONALE A REGIME

Voci di costo	Costo anno 2001 (ottobre-dicembre)
C.C.R.L. 2000-2001 dirigenti-Spese fisse e obbligatorie:	
- incrementi tabellari	61.356.215.000
- perequazione dirigenti II fascia	2.508.480.000
Sub totale dirigenti	63.864.695.000
Accordo del 28 febbraio 2001 comparto-spesse fisse e obbligatorie:	
- incrementi tabellari	22.735.635.000
- riequilibrio anzianità	10.694.775.000
- incremento indennità amministrazione	5.236.725.000
- 13 ^a per indennità amministrazione	1.865.017.000
- correttivo ex 4%	429.000.000
- PEO	265.200.000
- C.C.R.L. 2000-2001 comparto - Spese fisse e obbligatorie:	
- progressione economica (da dicembre 2001)	44.280.748.000

Sub totale comparto	85.507.100.000
- IRAP (8,5%) e INPDAP (0,093%)	12.835.518.344
- assicurazione rischi professionali (stima)	1.195.000.000
- funzionamento Comitato pari opportunità (stima)	50.000.000
Totale oneri per spese fisse ed obbligatorie (a)	163.452.313.344
Copertura finanziaria	
- fondo per la contrattazione cap. 215705	8.900.000.000
- fondo per la contrattazione cap. 215707	2.100.000.000
- fondo per il finanziamento della parte variabile della retribuzione cap. 108004	100.000.000.000
- economie per pensionamenti anticipati ex art. 39 legge regionale n. 10/2000 (n. 1107 unità nel periodo 2001-2002) (stima)	70.000.000.000
Totale (b)	181.000.000.000
Disponibilità (c=b-a)	17.547.686.656
Stima oneri per retribuzione accessoria dirigenti e comparto (nella ipotesi di proroga del contratto vigente)	
- retribuzione accessoria di posizione e di risultato dei dirigenti	88.000 000 000
- retribuzione accessoria (ex FES) del personale del comparto	55.000.000.000
Sub totale	143.000.000.000
IRAP (8,5%) e INPDAP (0,093%)	12.287.990.000
Totale	155.287.990.000
(-) Disponibilità	17.547.686.656
Stima fabbisogno da finanziare con apposita norma della legge finanziaria	137.740.303.344

LINEE GUIDA PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

DELLA DIRIGENZA DELLA REGIONE SICILIANA NELLE MORE DELLA DEFINIZIONE DEL 1o C.C.R.L. DI SETTORE E PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEGLI UFFICI DI

DIRETTA COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE E DEGLI ASSESSORI REGIONALI

In armonia con quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, del D.P. Reg. n. 26 dell'11 novembre 1999, relativamente al necessario adeguamento della normativa contrattuale per il personale con qualifica dirigenziale in presenza della riforma della P.A. e della dirigenza della Regione siciliana, nonché in relazione a quanto determinato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 326 del 18 dicembre 2000, esternato con D.P. Reg. n. 125 del 22 gennaio 2001, attraverso cui sono state indicate le linee guida che permettono all'Amministrazione regionale di fornirsi di un assetto provvisorio in attesa della definizione del nuovo modello organizzativo e nelle more della costituzione dell'ARAN Sicilia e nelle more della chiusura di un accordo contrattuale per l'Area dirigenziale e con la precisazione che le somme come di seguito indicate sono erogate a titolo provvisorio rispetto a quelle previste dal futuro contratto (che prevederà l'adeguato sistema di conguaglio), si ritiene di potersi sottoscrivere l'accordo temporaneo come di seguito descritto relativamente all'indennità accessoria della dirigenza, ritenendosi più organica e funzionale all'assetto che l'Amministrazione intende darsi, con la precisazione che la materia dell'assegnazione degli incarichi dirigenziali rimane oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali e i criteri previsti per la modulazione dell'indennità rimane oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali fino alla definizione del 1° contratto per l'Area dirigenziale e che gli articoli 15 e 13 (per la parte che concerne gli ex 8° liv. e la ex dirigenza sup.) del precedente contratto sono espressamente abrogati:

Retribuzione accessoria

1) I dirigenti posti a capo di strutture tecnico e/o amministrative, nelle more del nuovo ordinamento di cui all'art. 4 della legge regionale n. 10/2000, purché formalmente costituite (per esempio: gruppi di lavoro, capi di uffici periferici, sezioni beni culturali, reparti UU.PP.LL.MO., SCICA, etc.):

- posizione:

a) minimo: 16.000.000 annui;

b) massimo: 42.000.000 annui;

- risultato:

- 30% dell'indennità di posizione (min. 4.800.000 - max 12.600.000);

2) Dirigenti comunque responsabili di procedimenti tecnico e/o amministrativi previsti dall'ordinamento vigente:

- posizione:

a) misura minima: 10.000.000 annui;

b) misura massima: 15.000.000 annui.

(Ipotesi residuale che al dirigente sia comunque affidata una funzione corrispondente alla qualifica al di fuori dell'ipotesi di cui al superiore punto 1 ovvero che svolga funzioni ispettive, consulenza, studio e ricerca nonché altri incarichi previsti dall'ordinamento regionale).

- risultato:

- 30% dell'indennità di posizione (min. 3.000.000 - max 4.500.000).

Il Governo e le organizzazioni sindacali si impegnano ad iniziare le trattative per l'approvazione del 1° contratto per l'Area dirigenziale entro trenta giorni dal presente accordo.

Si concorda, altresì, sulla necessità di dovere attivare per tutti i dirigenti incaricati una assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, esclusi i casi di dolo o colpa grave.

Si concorda, altresì, sulla previsione dello straordinario esclusivamente sulla scorta di specifiche e comprovate necessità e ove assentito dalle organizzazioni sindacali in sede di contrattazione decentrata.

Le parti convengono che la materia concernente la contrattazione individuale riguardante la dirigenza generale è soggetta ad obbligo di formale informazione e, per l'effetto, il Governo dà, intanto, comunicazione dei contenuti della delibera approvativa delle linee guida sulla dirigenza

generale.

RETRIBUZIONE ACCESSORIA PER GLI ADDETTI AGLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE E DEGLI ASSESSORI REGIONALI

In relazione ai nuovi compiti che fanno capo agli uffici di diretta collaborazione (funzione di indirizzo e programmazione e relativo controllo nonché la gestione dei capitoli concernenti il proprio funzionamento), ferme restando le previsioni contenute nel precedente contratto fino all'applicazione del presente accordo, e coerentemente con quanto previsto nella delibera del Governo sulle linee guida, si rende necessario correlare alle singole funzioni all'interno dell'ufficio una indennità variabile, aumentabile fino ad un massimo del 30%, commisurata al raggiungimento dei risultati che il Presidente e gli Assessori prefissano.

La misura dell'indennità viene riservata al Governo con l'obbligo della comunicazione, fermo restando, comunque, che per quanto attiene la dirigenza l'indennità rimane fissata entro i limiti previsti nella delibera n. 326 del 18 dicembre 2000 come modificati dai sopra riportati nuovi limiti e i relativi oneri graveranno sul fondo relativo all'accessorio dell'Area dirigenziale e per quanto concerne gli altri addetti, i cui oneri ricadranno sul fondo relativo all'accessorio del comparto, la misura variabile, aumentabile fino ad un massimo del 30%, consiste nella misura dell'indennità percepita sotto la vigenza del precedente contratto più il 50%.

Palermo, 28 febbraio 2001.

LINEE GUIDA PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL PERSONALE CON QUALIFICHE NON DIRIGENZIALI PER IL BIENNIO ECONOMICO 2000-2001

Art. 1

Campo di applicazione e durata

Le disposizioni del presente accordo si applicano al personale dell'Amministrazione regionale di cui all'art.1 del D.P. n.26/99 e degli enti che adottano lo stesso contratto di lavoro, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale di cui all'art. 6 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, e fanno riferimento al periodo 2000/2001 fatte salve le decorrenze espressamente previste nei successivi articoli per particolari istituti contrattuali.

Art. 2

Decorrenze aumenti

Gli stipendi tabellari stabiliti dalla tabella A allegata al D.P. Reg. n. 11/95 e successive modificazioni ed integrazioni sono incrementati nelle misure lorde con le modalità e le decorrenze contenute nella tabella 1 allegata al presente contratto.

Gli incrementi tabellari previsti dal comma 1 hanno effetto, con medesima decorrenza, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.

Art. 3

Personale assunto in periodo di vigenza contrattuale

Al personale assunto in vigenza del contratto per il quadriennio giuridico 1998/2001, l'inquadramento nei ruoli della Regione siciliana è regolato dalle disposizioni previste dall'art.12 del

D.P.Reg. n. 11/95, così come modificato dall'art. 2 del D.P.Reg. n.74/95.

Il nuovo trattamento economico decorre dal 1° gennaio 2001 ovvero dalla data di assunzione in servizio se successiva.

Art. 4

Indennità di amministrazione

Al fine di un completo riequilibrio della retribuzione spettante al personale dei diversi ruoli dell'Amministrazione regionale a decorrere dalle date sottoindicate ai dipendenti regionali in servizio alla stessa data compete un incremento dell'indennità di amministrazione prevista all'art. 3 del D.P.R. 2 ottobre 1997, n. 38, applicando le disposizioni dell'art. 9 del D.P.Reg. n. 11/95 che a decorrere dalla pubblicazione del presente accordo è corrisposta per 13 mensilità:

Categoria	1-7-2000	1-03-2001	Incremento a regime
A	5.000	10.000	15.000
B	10.000	10.000	20.000
C	10.000	15.000	25.000
D	15.000	20.000	35.000

Art. 5

Riequilibrio di anzianità

Nelle more della definizione del nuovo ordinamento professionale e dei relativi reinquadramenti nei nuovi profili professionali di cui al comma 1, articolo 5, legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, nonché al fine di garantire una corrispondenza tendenziale tra la retribuzione percepita e l'anzianità reale di ciascun dipendente, al personale di cui all'art. 1 del presente accordo il maturato economico individuale mensile lordo di cui alla lett. b), art. 8 D.P.Reg. n. 11/95 e successive modifiche è incrementato della somma risultante dal prodotto degli anni di effettivo servizio nella qualifica posseduta alla data di pubblicazione del presente accordo per il coefficiente indicato nella tabella di seguito evidenziata:

- livello dal I al III	2.000;
- livello dal IV al V	4.000;
- livello dal VI al VII	6.000.

Per gli anni di servizio prestati nella qualifica immediatamente inferiore il predetto coefficiente è ridotto del 50%.

Il coefficiente è ridotto del 75% per gli anni prestati nella qualifica ulteriormente inferiore.

Gli effetti economici decorrono dall'1 marzo 2001 e competono, comunque, per un numero di anni non superiore a 15.

Art. 6

Gestione del F.E.S. e modifica dell'art.7 del D.P.Reg. n. 26/99

Continuano a trovare applicazione le disposizioni nella materia concernente la gestione del F.E.S. e, in particolare, la dotazione finanziaria attribuita ai sensi dell'art. 7 del D.P.Reg. n. 26/99 all'Assessorato regionale dei beni culturali e della pubblica istruzione con riferimento alle necessità del solo Dipartimento beni culturali, nonché all'Assessorato dell'agricoltura e delle foreste, con riferimento alle necessità del solo Dipartimento foreste, è rivista decurtando il 10% del fondo complessivo prima della ripartizione, ai Dipartimenti e attribuendo in funzione delle esigenze espresse dai due Dipartimenti.

Il fondo efficienza servizi sarà distribuito, ai sensi dell'art. 7 del D.P.Reg. n. 26/99 tra i rami

dell'Amministrazione regionale (Assessorati e Presidenza) e, per ciascun Dipartimento in relazione al personale effettivamente in servizio.

Tale distribuzione sarà operata a seguito della rilevazione del personale in servizio in ciascun Dipartimento, effettuata con il coordinamento del Dipartimento del personale.

Il Dipartimento del bilancio effettuerà la distribuzione del F.E.S. per Dipartimento sulla scorta della media ponderata degli stipendi tabellari, ai sensi del citato art. 7, riferita al personale effettivamente in servizio e nel rispetto dei dodicesimi della relativa spesa, autorizzati con le leggi di esercizio provvisorio.

Tale distribuzione provvisoria sarà effettuata al netto delle decurtazioni di cui al presente articolo e di quelle di cui ai processi di riqualificazione del personale previsti dall'accordo ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 10/2000 nonché dei compensi di cui all'art. 14 del D.P. n. 26/99 per gli agenti tecnici autisti assegnati ai capi Dipartimento e ai capi di Gabinetto. Tale distribuzione provvisoria sarà ridefinita con il precitato criterio a seguito dell'approvazione della legge di bilancio.

Art. 7 Indennità

Sono confermate le indennità allegate al D.P.Reg. n. 26/99, precisando anche ai fini dell'interpretazione del contratto precedente che, ove le stesse non siano indicate quali giornaliere, devono intendersi da erogare mensilmente.

Sempre per i medesimi fini interpretativi si precisa che per l'attribuzione delle indennità video ed informatica, si prescinde dalla qualifica e deve esclusivamente farsi riferimento all'effettivo espletamento dell'attività, previa contrattazione decentrata.

Sono altresì da considerare confermate tutte le indennità previste dai contratti di lavoro precedenti, compresa l'indennità di rischio, purché non risultino in contrasto o modificate dalle disposizioni di cui al D.P.Reg. n. 26/99.

Al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente, compete un'indennità giornaliera di L. 5.000.

In particolare i parametri di cui all'art. 13 sono rivalutati del 20%.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di turno va ricompresa la festività del 1° novembre.

L'indennità di tutela e vigilanza è applicata al personale che esercita funzioni di polizia giudiziaria.

Sono confermate secondo le modalità previste nei precedenti contratti: l'indennità per l'ufficiale rogante, indennità per maneggio valori e, per il consegnatario, si fa riferimento alla misura massima prevista per l'ufficiale rogante mentre per il vice la misura è ridotta del 50%.

Art. 8 Disposizioni transitorie per riequilibrio correttivo ex 4% e/o P.E.O.

Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo al quale sia stato attribuito il cosiddetto correttivo e/o P.E.O. del livello precedente, deve attribuirsi, in sostituzione, l'aumento lordo annuo previsto nello stesso comma per i livelli di nuovo inquadramento.

La predetta attribuzione avrà effetto economico a decorrere dalla data di pubblicazione del presente accordo solo nei confronti dei dipendenti che non hanno usufruito dello stesso beneficio con i precedenti C.C.R.L. (D.P. n.11/95 e D.P. n.26/99).

Art. 9 Indennità di missione

Per l'indennità di missione spettante al personale dell'Amministrazione regionale, in attuazione della vigente normativa, si applicano le nuove misure spettanti al personale dei Ministeri.

Art. 10 Mensa

La mensa o il servizio sostitutivo della stessa, mediante l'erogazione dei buoni pasto, è estesa a tutte le situazioni lavorative autorizzate che comportino un prolungamento delle attività di servizio oltre le 6 ore e 30 minuti.

Art. 11
Progressione economica orizzontale

La P.E.O. va attribuita a tutti i dipendenti in servizio durante il periodo di vigenza contrattuale con le medesime modalità dei contratti precedenti.

Gli effetti economici decorrono dalla data di pubblicazione del presente accordo.

Art. 12
Dopolavoro

L'Amministrazione regionale s'impegnerà a costituire ufficialmente un'unica struttura di Dopolavoro anche utilizzando i preesistenti C.R.A.L. ed associazioni varie.

Tabella 1

Categoria	1-9-2000	1-2-2001	Incremento a regime
A	20.000	50.000	70.000
B	30.000	65.000	95.000
C	35.000	80.000	115.000
D	45.000	100.000	145.000

Allegato

(Derivante dall'accordo sulle linee guida sottoscritto il 28 febbraio 2001 riguardante il trattamento accessorio per il personale in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali)

**RETRIBUZIONE ACCESSORIA PER GLI ADDETTI AGLI UFFICI DI DIRETTA
COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE E DEGLI ASSESSORI
REGIONALI APPARTENENTI AL COMPARTO**

Agli addetti agli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali compete una retribuzione accessoria omnicomprensiva annua lorda nelle seguenti misure:

Categoria	Minimo	Massimo
D	25.000.000	30.000.000
C	20.000.000	25.000.000
B	15.000.000	20.000.000
A	12.000.000	15.000.000

Alle superiori misure va aggiunta un'indennità per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nella misura del 30%.

Per il personale adibito alla guida delle auto di servizio assegnate al Presidente, agli Assessori e ai capi di Gabinetto la retribuzione annua lorda omnicomprensiva viene determinata tra un minimo di L. 20.000.000 e un massimo di L. 30.000.000.

ALL'ACCORDO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 2 DEL D.P. N. 26/11,
COSTITUENTE ANCHE LINEE GUIDA PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DELLA
DIRIGENZA DELLA REGIONE SICILIANA, NELLE MORE DELLA DEFINIZIONE DEL 1°
C.C.R.L. DI SETTORE E PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEGLI UFFICI DI
DIRETTA COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE E DEGLI ASSESSORI
REGIONALI

Ad integrazione dell'accordo redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.P. n. 26/99 costituente anche linee guida per il rinnovo del contratto della dirigenza della Regione siciliana, nelle more della definizione del 1° C.C.R.L. di settore e per il trattamento accessorio degli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali, le parti concordano che:

a) al primo periodo delle linee guida le parole:

"la materia dell'assegnazione degli incarichi dirigenziali rimane oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali" vanno così sostituite: "la materia dell'affidamento e della revoca degli incarichi dirigenziali è oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali, ferma restando l'applicazione, in quanto compatibili, delle disposizioni di cui al C.C.R.L. dell'area dirigenziale dei Ministeri e dei principi stabiliti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 29/93";

2) nelle more della definizione delle posizioni che danno luogo alle retribuzioni accessorie indicate ai punti 1) e 2) delle linee guida per il rinnovo contrattuale della dirigenza della Regione siciliana, nelle more della definizione del 1° C.C.R.L. di settore e per il trattamento accessorio degli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali, dall'1 gennaio 2001 vanno corrisposti i seguenti compensi di posizione di responsabilità, sostitutivi di quelli indicati dal soppresso art. 15 del D.P.Reg. 11 novembre 1999, n. 26, nelle misure di seguito indicate, non soggette a contrattazione:

a) responsabili di uffici di livello provinciale, direttori di musei, biblioteche e centri regionali e direttori delle direzioni e sezioni compartimentali a dimensione interprovinciale: L. 35.000.000 su base annua rapportate all'effettivo espletamento della funzione;

b) dirigenti coordinatori di gruppi di lavoro o comunque posti a capo di strutture tecniche e/o amministrative, purché formalmente costituite: L. 16.000.000, su base annua, rapportate all'effettivo espletamento della funzione;

c) dirigenti ai quali sia comunque affidato un compito corrispondente alla qualifica al di fuori dell'ipotesi di cui al superiore punto b), ovvero che svolgano funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca, nonché altri incarichi previsti dall'ordinamento regionale: un compenso pari a L. 10.000.000, su base annua, rapportate all'effettivo espletamento della funzione;

3) nelle more della definizione delle posizioni che danno luogo alle indennità accessorie per i componenti degli uffici di Gabinetto indicate all'ultimo punto delle linee guida per il rinnovo contrattuale della dirigenza della Regione siciliana, nelle more della definizione del 1° C.C.R.L. di settore e per il trattamento accessorio degli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali, vanno corrisposti i medesimi compensi previsti all'art. 14 del C.C.R.L. prima citato.

Palermo, 20 marzo 2001.

**ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLA REGIONE SICILIANA
E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA Legge Regionale n. 10/2000**

Art. 1

Oggetto e campo di applicazione

Il presente contratto disciplina il sistema di classificazione professionale del personale di cui all'art. 5 della legge regionale n. 10/2000, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle

amministrazioni del comparto unico Regione-enti sottoposti a sua tutela e vigilanza di cui all'art. 1, legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

Art. 2

Decorrenza e durata

Il periodo di vigenza del presente ordinamento professionale è 1 gennaio 2001 - 31 dicembre 2001. Con decorrenza 1 gennaio 2002 cessano di avere efficacia le norme di prima applicazione e si sottoporrà a verifica e si darà corso alle ulteriori selezioni.

Art. 3

Obiettivi

- 1) Il presente contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
- 2) Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza dell'Amministrazione.
- 3) Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dall'Amministrazione.

Art. 4

Il sistema di classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in 4 categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.

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

I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria.

Nell'allegato A sono riportati alcuni profili relativi a ciascuna categoria.

Il personale inquadrato nella categoria D assume il profilo di funzionario se in posizione D1 e D2 e di funzionario direttivo se in posizione D3 e D4.

Il personale inquadrato nella categoria C assume il profilo di istruttore se in posizione C1 - C2 - C3 e di istruttore direttivo se in posizione C4 - C5 - C6.

Alle eventuali selezioni per il passaggio alla categoria D1, partecipano, in prima istanza, i dipendenti istruttori direttivi collocati in categoria C4 - C5 - C6.

Art. 5

Progressione verticale nel nuovo sistema di classificazione

La Regione siciliana e gli enti del comparto procedono alla copertura dei posti vacanti, o che si rendono vacanti a seguito della applicazione dell'art. 39 della legge regionale n.10/2000, all'interno di ciascuna categoria attraverso processi di selezione riservati ai dipendenti della Regione e degli enti.

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

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

I posti ammessi a selezione sono coperti mediante accesso dall'esterno solo se la selezione interna ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore non è soggetto al periodo di prova.

Art. 6

Progressione economica all'interno della categoria

- 1) All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici.
- 2) La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
 - c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente che tengano conto del:
 - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Art. 7

Area delle posizioni organizzative

L'Amministrazione regionale e gli enti del comparto istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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

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

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

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

Art. 8

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

- 1) Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un

periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2) Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D, indipendentemente dalla posizione economica ricoperta.

3) Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4) I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione di una indennità di retribuzione di risultato di cui all'art. 9. L'Amministrazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5) La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato di cui all'art. 9 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6) La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di 6 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal decreto legislativo n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni ed, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;

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

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

Art. 9

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

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

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

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

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

Art. 10

Trattamento economico

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

Tale trattamento non riassume gli aumenti previsti dall'accordo del rinnovo contrattuale per il biennio economico 2000-2001 e sottoscritto il 28 febbraio 2001.

La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 5 si sviluppa,

partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella A.

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

Art. 11

Norme finali e transitorie di inquadramento economico

- 1) Al personale assunto dopo la stipulazione del presente C.C.R.L. viene attribuito il trattamento iniziale di cui alla tabella A previsto per la categoria di cui il profilo di assunzione appartiene.
- 2) In caso di passaggio tra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.
- 3) Nelle more dell'attuazione dei titoli IV e VII della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e, comunque, fino al 31 dicembre 2003, non dovrà essere attivato il processo di mobilità da altri enti ed amministrazioni diverse.

Art. 12

Relazioni sindacali

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

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica.

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

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

Art. 13

Norme transitorie

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

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

In sede di verifica da effettuarsi entro il mese di ottobre 2001 le eventuali economie della quota fissata dall'accordo del 28 febbraio 2001, a seguito di contrattazione regionale con le organizzazioni sindacali, saranno utilizzate per ulteriori progressioni.

Categoria D

Il personale appartenente alle categorie D1 e D2, giusta accordo del 28 febbraio 2001 con almeno 10 anni di effettivo servizio in possesso del diploma di secondo grado viene collocato in categoria D4, con verifica delle attitudini tecnico professionali a seguito di corso di formazione; in D3 con le medesime modalità, il personale con almeno 5 anni di effettivo servizio in possesso del diploma di secondo grado.

Il personale che in virtù dell'accordo del 28 febbraio 2001 era collocato nelle posizioni C5 e C6 passa alla posizione D1 con le medesime modalità di verifica delle attitudini tecnico professionali.

Categoria C

C6	ex 5° livello	diploma di II grado	5 anni
C6	ex 5° livello	diploma di I grado	10 anni
C5	ex 5° livello	diploma di II grado	
C5	ex 5° livello	diploma di I grado	5 anni
C4	ex 4° livello	diploma di II grado	5 anni
C4	ex 4° livello	diploma di I grado	10 anni
C3	ex 4° livello	diploma di II grado	
C3	ex 4° livello	diploma di I grado	5 anni
C2	ex B3	diploma di II grado	5 anni
C2	ex B3	diploma di I grado	10 anni
C1	ex B3 - B2 - B1	diploma di II grado	
C1	ex B3 - B2 - B1	diploma di I grado	7 anni

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

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

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

Art. 14

Profili professionali

Le declaratorie di cui alla tabella A allegata all'accordo del 28 febbraio 2001 sull'art. 5 della legge regionale n.10/2000, sono integrate, quanto alla definizione dei profili professionali, con la elencazione di cui al C.C.N.L. del comparto Regioni-autonomie locali per il quadriennio normativo 1998-2001, in quanto compatibili.

Art. 15

Invarianza delle mansioni

L'invarianza delle mansioni dei lavoratori interessati dal presente accordo cessa a far data dal 28 febbraio 2002, al fine di consentire che, in ragione della categoria d'inquadramento, vengano

condotte a termine le procedure di formazione e valutazione siccome previste nell'art. 13 del presente contratto.

Art. 16
Corpo forestale

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa speciale il presente contratto si applica anche al personale della tab. M della legge regionale n. 41/85.

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

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

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

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

Allegato

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI A REGIME

Categoria A

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

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

Esemplificazione dei profili:

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

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: operai generici.

Categoria B

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

- buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi-amministrativi;
- discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni;
 - lavoratore che provvede all'esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto;
 - lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.
- Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatore CED, conduttore di macchine complesse che richiedono specifiche abilitazioni o patenti, operaio professionale, operatore socio-assistenziale.

Categoria C

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

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

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'unità di appartenenza;
- lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

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

Categoria D

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

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

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;

- lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.
- lavoratore che espleta attività di progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;
- lavoratore che espleta attività d'istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

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

ACCORDO INTEGRATIVO

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

Il Governo conviene.

Palermo, 23 maggio 2001.

Tabella A

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

Categoria D	D1 —	D2 1.900.000	D3 3.296.000	D4 1.901.000	D5 2.072.000	
Categoria C	C1 —	C2 860.000	C3 925.000	C4 1.184.000	C5 1.200.000	1
Categoria B	B1 —	B2 536.000	B3 1.008.000	B4 492.000		
Categoria A	A1 —	A2 412.000	A3 527.000	A4 548.000		

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

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

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente all'Area di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000.
2. La dirigenza si articola in un ruolo unico distinto transitoriamente in tre fasce ai sensi dell'art. 6 della legge regionale n. 10/2000. I rapporti di lavoro dei dirigenti sono disciplinati dai contratti individuali, secondo le disposizioni di legge e secondo quanto previsto nel presente contratto.
3. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come decreto legislativo n. 29/93. La dizione "Amministrazioni" deve intendersi riferita anche a tutti gli enti del comparto unico di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000.
4. Il presente contratto concerne il periodo 18 maggio 2000 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa e per la parte economica assume validità dalle decorrenze indicate al capo IV.
5. Le Amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore e agli istituti a contenuto economico secondo le decorrenze indicate al capo IV del presente contratto.
6. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
7. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.
8. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dirigenti di cui al presente contratto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 29 del 1993.

Art. 2

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 29 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo regionale, o decentrato, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo regionale, integrativo e decentrato.

Capo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle Amministrazioni e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con quella di valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti e amministrazioni, assecondando l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità della funzione dirigenziale, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello regionale. Nelle more dell'attuazione degli artt. 24 e seguenti della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, le cui disposizioni sono state sospese con l'art. 57, comma 1, della legge regionale 3 maggio 2001, n. 6, alla contrattazione regionale, per la parte pubblica, provvede il Dipartimento regionale del personale;

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di amministrazione, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) concertazione, consultazione ed informazione. Tali istituti concorrono a realizzare i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di commissioni paritetiche;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa a livello di dipartimenti

1. La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;

b) criteri specifici ai fini dell'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;

c) criteri generali per:

1) la suddivisione delle risorse complessive dell'apposito fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti;

2) le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

d) pari opportunità;

e) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti di cui al precedente punto *a)*. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento, decorsi trenta giorni dall'inizio delle

trattative, le parti riassumono, nelle materie elencate nelle lettere *b)* e *d)* del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi regionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

I contratti collettivi integrativi hanno di norma durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi preferibilmente in un'unica sessione negoziale. Essi si rinnovano con le stesse modalità di cui all'art. 1 del presente contratto.

Art. 6

Informazione

1. Le Amministrazioni, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informano periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti (di qualunque fascia), l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente contratto collettivo regionale di lavoro prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

- a)* affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b)* sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c)* articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- d)* programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- e)* misure di pari opportunità;
- f)* implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- g)* tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- h)* condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- i)* criteri generali relativi alle modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 7

Concertazione

1. E' comunque attivata la concertazione sui criteri generali relativamente alle seguenti materie:

- a)* sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- b)* articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- c)* tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- d)* condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 15 giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Art. 8 Consultazione

La consultazione dei soggetti sindacali aventi titolo, prima del l'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella distrettuale e dipartimentale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche. Per distrettuale si intende l'insieme dei dipartimenti afferenti lo stesso ramo di Amministrazione;

b) casi di cui all'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.

Art. 9 Altre forme di partecipazione

Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Amministrazione, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi per le stesse, commissioni bilaterali ovvero osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle amministrazioni stesse nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il comitato per le pari opportunità per quanto di loro competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali è di norma paritetica e deve comprendere un'adeguata rappresentanza femminile.

Art. 10 Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento

I soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'Area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del contratto collettivo regionale di lavoro della stessa Area dirigenziale.

Art. 11 Composizione delle delegazioni

Ai fini della contrattazione collettiva integrativa di cui alla lettera b), comma 3, art. 3, ciascuna Amministrazione individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica. In ogni caso dovrà partecipare il dirigente generale del personale o suo delegato.

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'Area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti di lavoro della stessa Area dirigenziale;

- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.

Art. 12 Contributi sindacali

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

Art. 13 Incarichi di direzione di uffici dirigenziali

1. Tutti i dirigenti hanno diritto ad un incarico.
Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi avvengono, nel rispetto di quanto previsto dalla legge regionale n. 10/2000, in base ai seguenti criteri generali:
 - natura e caratteristiche degli obiettivi da realizzare;
 - attitudini e capacità professionale del singolo dirigente;
 - risultati conseguiti anche rispetto ai programmi e agli obiettivi precedentemente assegnati ed alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte;
 - rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi ed ai processi di riorganizzazione, nonché a favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.
2. L'atto bilaterale di natura privatistica di conferimento deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, i tempi di loro attuazione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.
3. La durata dell'incarico non può essere inferiore a due anni e superiore a sette anni e può essere rinnovato; il rinnovo, in via eccezionale, può essere di durata inferiore a due anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti due anni. E' fatta salva la possibilità di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico nei casi previsti dall'art. 10, comma 3, della legge regionale n. 10/2000.
4. Le singole Amministrazioni effettueranno con le procedure di cui all'art. 34 entro 3 mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale una valutazione complessiva dell'incarico svolto; qualora non intendano confermare lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia un'espressa valutazione negativa ai sensi del citato art. 34, sono tenute ad assicurare al dirigente un incarico almeno equivalente. Per incarico equivalente si intende l'incarico cui corrisponde una retribuzione di posizione complessiva di pari fascia ovvero una retribuzione di posizione il cui importo non sia inferiore del 10% rispetto a quello precedentemente percepito. Nell'ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportano la modifica o la soppressione delle competenze

affidate all'ufficio o una loro diversa valutazione si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, assicurando al dirigente l'attribuzione di un incarico equivalente.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale generale sono conferiti con contratto individuale a tempo determinato, con le modalità e con le procedure stabilite dall'art. 9, comma 4, della legge regionale n. 10/2000.

6. Ai sensi della legge regionale n. 10/2000 l'incarico di direzione di uffici dirigenziali non di livello generale ai dirigenti di seconda e terza fascia è conferito dal dirigente dell'ufficio di livello generale a dirigenti dell'Amministrazione di appartenenza.

7. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali sono oggetto dell'informazione preventiva di cui al precedente art. 6; deve essere, altresì, assicurata da ciascuna Amministrazione la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.

8. Per quanto non previsto dal contratto individuale trova applicazione il presente contratto, in particolare per quanto riguarda gli istituti giuridici relativi a: impegno di lavoro, ferie e festività, assenze retribuite, assenze per malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, cause di cessazione del rapporto di lavoro e nullità del licenziamento, effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro, termini di preavviso.

Art. 14

Incarichi aggiuntivi

1. Per l'applicazione degli artt. 12 e 13 della legge regionale n. 10/2000 si fa riferimento alla direttiva 1 marzo 2000 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica. I compensi dovuti da terzi sono corrisposti direttamente all'Amministrazione di appartenenza e confluiscono nel fondo destinato al trattamento economico accessorio dei dirigenti.

2. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta ai fini del trattamento accessorio in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 40 e 41 una quota, in ragione del proprio apporto, fino al 30% della somma che confluisce al fondo in attuazione del principio di omnicomprensività; tale quota viene attribuita ai dirigenti in aggiunta alla retribuzione di risultato eventualmente spettante. Resta fermo l'eventuale rimborso delle spese nelle misure più favorevoli a quelle previste dall'ordinamento regionale e quelle previste dall'ordinamento dell'ente o Amministrazione presso cui si svolge l'incarico.

3. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, le Amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando, altresì, il criterio della rotazione.

Art. 15

La formazione dei dirigenti

1. Nell'ambito dei processi di riforma della pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti sono assunti dalle amministrazioni e dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.
4. L'aggiornamento e la formazione continui costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.
5. Ciascuna Amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo conto delle direttive governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998. Ai fini della programmazione ed attuazione delle attività formative, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, lettera b), del presente contratto, l'Amministrazione regionale provvede per il tramite del Dipartimento del personale.
6. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascun ente o Amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altri enti, anche in collaborazione con università, soggetti pubblici (quali la Scuola superiore della pubblica Amministrazione, la Scuola centrale tributaria, etc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione a corsi ed attività di formazione che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.
9. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 7 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Art. 16 Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione di appartenenza, il dirigente, d'intesa con il vertice della struttura, organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Art. 17
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.
2. I dirigenti assunti al primo impiego, dopo la stipulazione del presente contratto, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su 5 giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.
4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.
5. La ricorrenza del santo patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.
6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, nonché di quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.
11. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.
13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruito dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

Art. 18
Assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove e al giorno precedente e al giorno successivo laddove necessario in relazione al luogo di svolgimento, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite

complessivo di giorni 8 per ciascun anno;

- lutti per perdita del coniuge o del convivente, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;

- particolari motivi personali o familiari per un massimo di tre giorni continuativi, computabili all'interno dell'istituto del congedo straordinario (45 giorni per anno solare).

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nel l'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, per tutti gli eventi già previsti dalle disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione in materia di congedi comunque denominati. Resta ferma la precedente normativa di legge e contrattuale dei dipendenti regionali.

Art. 19

Congedi parentali

1. Si applicano le disposizioni contenute nel testo unico approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, fatte salve le disposizioni più favorevoli del presente contratto e ferma restando l'alternatività per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre.

2. Ai dirigenti in congedo di maternità o congedo di paternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti.

3. Le eventuali festività cadenti nel periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto.

4. Al rientro al lavoro del dirigente a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

5. Alle assenze per congedo parentale si applicano ai fini del trattamento economico le medesime condizioni previste dal successivo art. 21, commi 4 e 6.

Art. 20

Congedi per motivi di famiglia e di studio

1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 21 e 22.

3. Trovano applicazione l'art. 4, comma 3, nonché gli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000; in apposita sequenza contrattuale, da attivare con i soggetti sindacali firmatari entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto collettivo regionale di lavoro, in relazione anche a quanto previsto dal succitato art. 5, comma 4, saranno definite le modalità applicative, anche per quanto concerne le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersi di tali congedi.

Art. 21

Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18

mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di 18 mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di astenersi per un ulteriore periodo di 18 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'Amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattie, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

- retribuzione intera, comprese le retribuzioni di posizione, per i primi 9 mesi di assenza;
- 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 6 mesi.

7. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica ovvero da servizio sanitario dell'Amministrazione interessata.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1.

Art. 22

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2, trova

applicazione quanto previsto dallo stesso art. 21, comma 3. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolato dalle disposizioni vigenti in materia nei singoli ordinamenti.

Art. 23

Mobilità a domanda

1. Qualora il dirigente del comparto di cui all'art. 1 del presente contratto presenti domanda di trasferimento ad altra Amministrazione che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'Amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

2. Fino alla compiuta attuazione delle disposizioni dei titoli IV e VII della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, è sospesa l'applicazione delle disposizioni di cui al titolo II capo VII del decreto legislativo n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

3. I dirigenti appartenenti al ruolo unico che stipulino contratti di diritto privato con altre Amministrazioni pubbliche, enti e/o società a partecipazione pubblica sono collocati in aspettativa senza assegni fino alla scadenza del contratto stipulato.

Art. 24

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti artt. 21 e 22 ha luogo:

- a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
- b) per recesso del dirigente;
- c) per recesso dell'Amministrazione;
- d) per risoluzione consensuale.

Art. 25

Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio l'Amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo i casi di comprovato impedimento decorsi 15 giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo.

Art. 26

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e

dei limiti, può erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità dei rispettivi fondi. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento. L'indennità di cui trattasi ha pieno effetto sia agli effetti del trattamento di pensione che della buonuscita.

3. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale.

4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7.

Art. 27

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile e come regolamentati dagli artt. 19, 20 e 21 del presente contratto.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 28

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Si applicano le disposizioni di cui alla legge 27 marzo 2001, n. 97.

2. Al dirigente sospeso dal servizio è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 35 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

3. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", l'Amministrazione reintegra il dirigente nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente a titolo di retribuzione per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

Art. 29

Termini di preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 26, comma 1 e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese e le eventuali assenze per malattia o per aspettative, che intervengono nel periodo di preavviso, non procrastinano i termini stessi.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il

periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio, che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 35.

Art. 30

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. A far data dall'esercizio finanziario 2001 è attivata per tutti i dirigenti un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, anche per ogni attività comunque svolta per conto o su incarico dell'Amministrazione.

2. A tal fine è destinata la somma di L. 500.000 annue per dirigente in servizio non coperto da polizza.

3. La società di assicurazione sarà scelta, sentite le organizzazioni sindacali legittimate e fatto salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni - con apposita gara - che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con il versamento di una quota individuale.

4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti.

Art. 31

Pari opportunità

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

2. Il comitato svolge i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991;

d) analisi dei percorsi di carriera nella dirigenza di prima e di seconda fascia nella pubblica Amministrazione.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sotto indicate, al fine di prevedere misure che

favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella pubblica Amministrazione;
- azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- flessibilità degli orari di lavoro;
- fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. Il Dipartimento regionale del personale, dei servizi generali, di quiescenza, previdenza ed assistenza del personale assicura l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. A livello di singola Amministrazione, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 32

Attività didattica di dirigenti presso le università

Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di università ed istituti pubblici di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'Amministrazione e della contrattazione i dirigenti possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento. Nelle ipotesi del presente articolo i dirigenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione dell'Assessore o dell'organo sovraordinato per il dirigente preposto ad ufficio dirigenziale generale e di quest'ultimo per gli altri dirigenti.

Art. 33

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. Il servizio è comunque utile ad ogni effetto.

Art. 34

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. Le Amministrazioni, in base ai propri ordinamenti, con gli atti da questi previsti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art. 1 del decreto legislativo n. 286/99, definiscono - privilegiando nella misura massima possibile, soprattutto relativamente agli uffici periferici - l'utilizzazione di dati oggettivi, meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei

rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

2. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti e Amministrazioni per i dirigenti che rispondono direttamente all'organo di direzione politica.

3. Le Amministrazioni adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione.

4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

5. La valutazione dei dirigenti deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati: deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui.

6. La valutazione è ispirata alla diretta conoscenza dell'attività del valutato da operare da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza ai sensi del decreto legislativo n. 286/99; essa non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

7. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286/99, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dalla legge regionale n. 10/2000.

8. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo n. 29 del 1993. Per la revoca anticipata rispetto alla scadenza resta comunque fermo quanto previsto dall'art. 13, comma 4, ultimo capoverso, del presente contratto collettivo regionale di lavoro.

9. La valutazione può essere anticipata, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente grave rischio di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

Capo IV

Art. 35

Struttura della retribuzione

A decorrere dall'1 ottobre 2001, la struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) retribuzione di posizione parte fissa;
- d) retribuzione di posizione parte variabile;
- e) retribuzione di risultato.

Art. 36

Trattamento economico fisso per i dirigenti

1. Secondo quanto previsto per la prima applicazione del l'art. 13 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10, con la dotazione finanziaria stabilita dall'art.12, comma 1, e dall'art. 11 comma 7, della legge regionale 3 maggio 2001, n. 6, a decorrere dall'1 ottobre 2001, ai dirigenti di seconda e terza fascia compete il seguente trattamento economico fisso su base annua, comprensivo del rateo di 13^a mensilità:

a) stipendio tabellare L. 70.000.000.

b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei previgenti contratti collettivi;

c) retribuzione di posizione - parte fissa L. 15.000.000.

2. Il trattamento economico indicato al comma 1, lettera a), contiene ed assorbe la misura dell'indennità integrativa e la P.E.O. negli importi in godimento alla data di stipulazione del presente contratto.

3. A decorrere dall'1 ottobre 2001 fatto salvo quanto statuito con deliberazione n. 326 del 18 dicembre 2000 ai dirigenti di prima fascia compete il seguente trattamento economico fisso annuo:

-- stipendio tabellare pari a L. 85.000.000.

Art. 37

Perequazione della retribuzione individuale di anzianità per i dirigenti di II fascia

1. La retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 35, lettera b), comprende ed assorbe l'assegno aggiuntivo, il maturato economico individuale, l'indennità di amministrazione, ed ogni altra voce o elemento fisso di retribuzione ove acquisiti e spettanti in applicazione di previgenti contratti collettivi.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al precedente comma è incrementata, per i dirigenti inquadrati nella seconda fascia, a partire dall'1 ottobre 2001, delle seguenti misure mensili lorde:

-- L. 60.000 per ciascun anno (o frazione di un anno superiore a mesi sei) di servizio effettivo nella precedente qualifica di dirigente superiore.

L'applicazione del presente articolo non dà luogo a corresponsione di arretrati.

Art. 38

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 36 hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Per i dirigenti generali, in aggiunta a quanto previsto nel comma precedente, sono fatte salve tutte le statuizioni di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 326 del 18 dicembre 2000.

3. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

Art. 39

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti si provvede secondo quanto previsto per la prima applicazione dell'art. 13 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, con la dotazione finanziaria stabilita dall'art. 12, comma 1 e dal l'art. 11, comma 7 della legge regionale 3 maggio 2001 n. 6.

2. Il fondo di cui al precedente comma, relativo al primo biennio economico della dirigenza, continua ad essere definito con le modalità ivi indicate ed è altresì alimentato dalle risorse derivanti

dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 13, comma 4 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

3. Gli enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000 possono altresì destinare al finanziamento del fondo risorse secondo la capacità di bilancio dei singoli enti in misura non superiore all'1,2% del monte salario 1999.

Art. 40

Retribuzione di posizione a dirigenti preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. L'Amministrazione regionale e gli enti che applicano il presente contratto determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne e che sono così articolati in tre fasce:

- 15.000.000 / 22.500.000;
- 22.500.000 / 45.000.000;
- 45.000.000 / 60.000.000.

2. In ciascun ramo di Amministrazione l'individuazione e la graduazione della retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei precedenti parametri retributivi.

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito delle risorse disponibili entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di L. 15.000.000, che costituisce la parte fissa di cui all'art. 36, comma 2, lettera c) del presente contratto collettivo regionale di lavoro, a un massimo di L. 60.000.000.

Art. 41

Retribuzione di risultato a dirigenti preposti ad uffici dirigenziali non generali

La retribuzione di risultato è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, in misura pari al 30% della retribuzione di posizione.

Art. 42

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti generali e di prima fascia

Al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti generali e di prima fascia si provvede, secondo quanto previsto per la prima applicazione dell'art.13 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 con la dotazione finanziaria stabilita dall'art. 12, comma 1, della legge regionale 3 maggio 2001, n. 6.

Art. 43

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 km. dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

- L. 46.700 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- L. 1.945 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extra-urbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;
c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 11.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso si applica l'art. 30 del presente contratto collettivo regionale di lavoro e al dirigente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 7, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della legge n. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri nel limite di L. 59.150 per il primo pasto e di complessive L. 118.300 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a ore 8, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico-alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni sindacali, particolari figure dirigenziali alle quali, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, viene corrisposta in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfettaria di L. 60.000 lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dirigente per l'espletamento dell'incarico affidato.

7. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle quattro ore.

9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

10. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

11. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

-- l'indennità di trasferta di cui al comma 2, lettera a), ed i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono da riferirsi alle relative tabelle ministeriali.

12. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

Palermo, 23 maggio 2001.

Le organizzazioni sindacali auspicano che, con riferimento ai processi di rideterminazione organizzativa, ai dirigenti già responsabili di strutture interprovinciali o a cui corrispondono massimi livelli di responsabilità, su base provinciale, interprovinciale o regionale, sia riconosciuta la retribuzione massima di posizione.

CISL DIRSI SADIRS

Il Governo condivide relativamente alle strutture interprovinciali e regionali e alle strutture provinciali metropolitane.

(2001.26.1403)

[Torna al Sommario](#)