
Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

per il personale dirigente dell'Amministrazione,
Enti, Istituti, Agenzie e Aziende regionali

Parte normativa 2006-2009
Parte economica 2006-2007

19 marzo 2008



INDICE

PARTE PRIMA	5	
DISPOSIZIONI GENERALI	5	
CAPO I.....	5	
PRINCIPI	5	
<i>Art.1 Campo di applicazione</i>	5	
<i>Art.2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.</i>	5	
PARTE SECONDA	5	
RELAZIONI SINDACALI	5	CISL-FP
CAPO I.....	5	
DISPOSIZIONI GENERALI.....	5	
<i>Art.3 Obiettivi e strumenti</i>	5	
CAPO II.....	6	
DIRITTI DI INFORMAZIONE.....	6	
<i>Art.4 Informazione preventiva</i>	6	
<i>Art.5 Esame a seguito di informazione preventiva</i>	6	
<i>Art.6 Informazione successiva</i>	6	
<i>Art.7 Interpretazione autentica dei contratti</i>	6	
<i>Art.8 Attività sindacale</i>	7	
<i>Art.9 Dirigenti sindacali</i>	7	
<i>Art.10 Permessi sindacali</i>	7	
<i>Art.11 Diritto di assemblea</i>	7	
<i>Art.12 Distacco sindacale</i>	7	
<i>Art.13 Locali in uso per attività sindacale</i>	8	
<i>Art.14 Diritto di affissione</i>	8	
<i>Art.15 Contributi sindacali</i>	8	
PARTE TERZA	8	
RAPPORTO DI LAVORO	8	
CAPO I.....	8	
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	8	
<i>Art.16 Il contratto di lavoro</i>	8	
<i>Art.17 Periodo di prova</i>	9	
CAPO II.....	9	
STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO	9	
<i>Art.18 Orario di lavoro</i>	9	
<i>Art.19 Ferie e festività</i>	9	
CAPO III.....	10	
SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE	10	
<i>Art.20 Assenze retribuite</i>	10	
<i>Art.21 Tutela della maternità e della paternità</i>	11	
<i>Art.22 Assenze per malattia</i>	11	
<i>Art.23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio</i>	12	
<i>Art.24 Aspettativa per motivi personali o di famiglia</i>	12	
<i>Art.25 Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio</i>	12	
<i>Art.26 Cumulo di aspettative</i>	13	
<i>Art.28 Trattamento di trasferimento</i>	13	
CAPO IV.....	13	
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	13	
<i>Art.29 Cause di cessazione del rapporto di lavoro</i>	13	
<i>Art.30 Obblighi delle parti</i>	14	
<i>Art.31 Recesso delle Amministrazioni regionali</i>	14	

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN



<i>Art.32 Collegio arbitrale.....</i>	<i>14</i>	
<i>Art.33 Nullità del licenziamento.....</i>	<i>15</i>	
<i>Art.34 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro.....</i>	<i>15</i>	
<i>Art.35 Collegio di conciliazione.....</i>	<i>15</i>	
<i>Art.36 Termini di Preavviso.....</i>	<i>15</i>	
CAPO V.....	16	
ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE.....	16	
<i>Art.37 Formazione.....</i>	<i>16</i>	
<i>Art.38 Pari opportunità.....</i>	<i>16</i>	
<i>Art.39 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....</i>	<i>17</i>	
PARTE QUARTA.....	18	
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	18	
CAPO I.....	18	
DISPOSIZIONI GENERALI.....	18	
<i>Art.40 Principi.....</i>	<i>18</i>	
<i>Art.41 Onnicomprensività del trattamento economico.....</i>	<i>18</i>	
CAPO II.....	19	
LA RETRIBUZIONE.....	19	
<i>Art.42 Struttura della retribuzione.....</i>	<i>19</i>	
<i>Art.43 Retribuzione di posizione.....</i>	<i>19</i>	
<i>Art.44 Retribuzione di risultato.....</i>	<i>19</i>	
<i>Art.45 Effetti nuovi trattamenti economici.....</i>	<i>19</i>	
CAPO III.....	20	
LA VALUTAZIONE.....	20	
<i>Art. 46 Obiettivi generali strategici e priorità.....</i>	<i>20</i>	
<i>Art. 47 Il programma operativo annuale.....</i>	<i>20</i>	
<i>Art. 48 Valutazione dei dirigenti. Principi generali.....</i>	<i>20</i>	
<i>Art. 49 Gli elementi della valutazione.....</i>	<i>21</i>	
<i>Art. 50 I soggetti e la valutazione.....</i>	<i>21</i>	
<i>Art. 51 Collegamento con il sistema retributivo.....</i>	<i>22</i>	
<i>Art. 52 Conseguenza della omessa valutazione.....</i>	<i>22</i>	
<i>Art. 53 Norma transitoria e finale.....</i>	<i>22</i>	
CAPO IV.....	22	
LE INDENNITÀ.....	22	
<i>Art.54 Trattamento di trasferta.....</i>	<i>22</i>	
<i>Art.55 Buono mensa.....</i>	<i>23</i>	
<i>Art.56 Indennità di istituto.....</i>	<i>23</i>	
<i>Art. 57 Copertura assicurativa.....</i>	<i>23</i>	
DICHIARAZIONI A VERBALE CONGIUNTE.....	24	
DICHIARAZIONI A VERBALE DI PARTE SINDACALE.....	24	

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN



Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

del personale con qualifica dirigenziale
dell'Amministrazione regionale, degli Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali

Parte normativa 2006-2009
Parte economica 2006-2007

A seguito del parere favorevole espresso in data 19 febbraio 2008 dalla Giunta regionale con propria deliberazione n. 11/16 in ordine al testo dell'accordo relativo al Contratto Collettivo regionale di Lavoro per il personale regionale con qualifica dirigenziale, **nonché della certificazione della Corte dei Conti** sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e della loro compatibilità con gli strumenti di programmazione finanziaria espressa in data 13 marzo 2008 con propria deliberazione n. 5/2008 il giorno 19 marzo alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

Avv. Francesco Macis

Prof.ssa Piera Loi

Avv. Sandro Piseddu

componenti il CO.RA.N in rappresentanza dell'Amministrazione Regionale, e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni Sindacali:

CGIL – F.P.

CGIL Confederazione

CISL-FP

CISL Confederazione

SDIRS/DIRER

DIRER/CONFEDIR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo contenente il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per il personale dirigente dell'Amministrazione regionale, degli Enti, Istituti, Agenzie e Aziende regionali.



PARTE PRIMA DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Principi

Art.1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Regionale, dagli Enti, Istituti, Agenzie e Aziende regionali facenti parte del comparto regionale, di seguito denominate "Amministrazioni regionali".

Art.2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto disciplina, per quanto riguarda la parte normativa, il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per quanto riguarda la parte economica il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2007.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il testo del contratto è comunicato alle Amministrazioni regionali a cura del CO.RA.N.
3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza dell'avvenuta stipulazione ai sensi del comma 2.
4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo.
5. Nel caso di accertata esorbitanza dei limiti di spesa, l'applicazione del presente contratto è sospesa, per la parte di spesa eccedente. In tal caso le parti si incontrano al fine di definire le modalità della modifica contabile al fine di ripristinare la compatibilità finanziaria.
6. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
7. Ove l'accordo non intervenga entro tre mesi dalla data di scadenza sarà corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale, a partire dal quarto mese successivo alla scadenza.
8. L'importo dell'indennità di vacanza contrattuale è pari al 50% del tasso di inflazione programmata applicato al trattamento tabellare; dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.
9. L'indennità di vacanza contrattuale è corrisposta a titolo di anticipazione dei miglioramenti economici derivanti dal contratto ed è quindi integralmente riassorbita a valere sugli incrementi del trattamento tabellare.

PARTE SECONDA RELAZIONI SINDACALI

Capo I Disposizioni generali

Art.3 Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali tra le Amministrazioni regionali e le Organizzazioni sindacali sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, con le modalità di cui ai successivi articoli.

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN



2. Sono titolari dei diritti di cui ai successivi articoli le Organizzazioni sindacali in possesso dei requisiti per la partecipazione alla contrattazione collettiva regionale.

Capo II **Diritti di informazione**

Art.4 *Informazione preventiva*

1. Le Amministrazioni regionali informano in via preventiva, per iscritto e tempestivamente, le Organizzazioni Sindacali sui criteri generali relativi a:

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- c) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- e) misure di pari opportunità;
- f) 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) dimissioni o esternalizzazioni di servizi e delle relative funzioni dirigenziali.

Art.5 *Esame a seguito di informazione preventiva*

1. Nelle materie previste dall'articolo 4 ciascuna delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 3 può richiedere all'Amministrazione, in forma scritta, un incontro per l'esame delle materie medesime; della richiesta di esame è data notizia alle altre Organizzazioni sindacali.

2. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta, durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

4. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione delle Amministrazioni regionali nelle stesse materie.

5. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le Amministrazioni regionali non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le Organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art.6 *Informazione successiva*

1. Su richiesta delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 3 sono fornite adeguate informazioni scritte sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

Art.7 *Interpretazione autentica dei contratti*

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta 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. Il CO.RA.N. si attiva autonomamente.

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN

SL-FP



4. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo regionale.

Art.8
Attività sindacale

1. Le Amministrazioni regionali riconoscono di utilità generale l'attività sindacale.

Art.9
Dirigenti sindacali

1. Sono dirigenti sindacali tutti i lavoratori eletti negli organi direttivi ed esecutivi delle Organizzazioni sindacali a livello aziendale, provinciale, regionale e nazionale. Allo scopo di assicurarne il libero funzionamento sono concessi, per ogni Organizzazione sindacale dell'area contrattuale avente titolo alla contrattazione, permessi orari e/o giornalieri nei limiti stabiliti dal presente contratto.

2. Tutti i dirigenti sindacali:

- a) non sono, in ogni caso, soggetti alla dipendenza funzionale, quando espletano le loro funzioni;
- b) durante lo svolgimento dei loro compiti conservano tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili per la qualifica rivestita.

3. Trova, in ogni caso applicazione l'art. 22 della legge n. 300/1970.

Art.10
Permessi sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri e orari, sono equiparati a tutti gli effetti, economici e giuridici, al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statuari.

2. Il monte ore annuo di permessi sindacali è determinato in ragione di 2 ore per dirigente in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno. L'assegnazione del monte ore è effettuata, durante il primo trimestre di ciascun anno, in proporzione al grado di rappresentatività accertato, per ciascuna Organizzazione sindacale in base al numero di deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

3. La gestione delle ore di permesso di cui al presente accordo spetta alle Organizzazioni sindacali che danno comunicazione periodica delle modalità d'uso all'Assessorato regionale competente in materia di personale e ai corrispondenti organi istituzionali delle altre Amministrazioni regionali.

4. Ai dirigenti di cui al precedente punto sono concessi, inoltre, permessi sindacali non retribuiti, su richiesta dell'Organizzazione sindacale di appartenenza, per lo svolgimento di attività sindacali.

Art.11
Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con le Amministrazioni regionali, per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

Art.12
Distacco sindacale

1. Su richiesta dell'Organizzazione sindacale di appartenenza possono essere collocati in distacco sindacale un numero pari a 1 ogni 200 dirigenti, in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno, da ripartirsi proporzionalmente al numero delle deleghe sindacali.

2. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali compete, con gli adeguamenti e con le decorrenze contrattualmente previsti per i dirigenti in servizio, il seguente trattamento economico:

- a) il trattamento tabellare incrementato della eventuale retribuzione di anzianità posseduta;



- b) la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico rivestito al momento del distacco;
- c) la retribuzione di risultato nella misura media prevista per la posizione ricoperta al momento del distacco.

- 3. Il dirigente in distacco sindacale ha diritto alla formazione professionale.
- 4. I periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova.
- 5. Il distacco sindacale ha termine con la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale.
- 6. E' in facoltà delle Organizzazioni sindacali, aventi diritto al distacco sindacale, la rinuncia allo stesso mediante utilizzo del corrispondente monte ore come permessi sindacali in aggiunta a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 10.

CISL-FP

Art. 13

Locali in uso per attività sindacale

- 1. Le Amministrazioni regionali assicurano l'uso continuativo di locali e attrezzature adeguati per l'esercizio delle attività delle Organizzazioni sindacali con almeno 50 iscritti, riconosciute nell'area contrattuale.

Art. 14

Diritto di affissione

- 1. Le Organizzazioni sindacali hanno diritto di affiggere in ogni luogo di lavoro in appositi spazi che le Amministrazioni regionali hanno l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, manifesti, comunicati, notiziari, circolari e altri scritti stampati e diffusi a cura delle medesime su materie di interesse sindacale e del lavoro, con l'utilizzo, ove disponibili, anche di sistemi informatici.

CGIL-FP

Art. 15

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 statuari e non può essere inferiore allo 0,50% del trattamento tabellare. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'Organizzazione sindacale interessata.
- 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 alle Amministrazioni regionali di appartenenza e all'Organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo dalla presentazione della stessa.
- 4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni regionali sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni regionali.
- 5. Le Amministrazioni regionali sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

DIRER/CONFEDIR

PARTE TERZA RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 16

Il contratto di lavoro

- 1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e dal presente contratto.
- 2. All'atto dell'assunzione sono comunque indicati in forma scritta:
 - a) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) qualifica e trattamento economico;
 - c) durata del periodo di prova;

CORAN



d) sede di destinazione.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. Le Amministrazioni regionali, prima di procedere all'assunzione, invitano l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari; nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 17 comma 7, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità di cui all'art. 44 della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, le Amministrazioni regionali comunicano di non dar luogo all'assunzione.

Art. 17

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di 12 mesi.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 18 mesi con il trattamento economico, per l'intero periodo, previsto dalla lettera a), 7° comma, dell'art. 22.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il dirigente proveniente da altra qualifica della stessa Amministrazione o da altra Amministrazione del comparto, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento dello stesso rientra, a domanda, nella funzione e profilo di provenienza.

Capo II

Struttura del rapporto di lavoro

Art. 18

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. Le Amministrazioni regionali adottano apposite metodologie di rilevazione della presenza in servizio.

Art. 19

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.



2. Nel caso in cui presso le Amministrazioni regionali cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 1, sono ridotti a 28, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge 23 dicembre 1977, n. 937.
4. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
6. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 20 conserva il diritto alle ferie.
7. Le ferie devono essere fruite nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidatogli e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente, e, ove non possibile in via continuativa, anche frazionatamente.
8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per 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.
9. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. Le Amministrazioni regionali, cui deve essere inviata la relativa certificazione medica, devono essere tempestivamente informate.
10. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite 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.
11. 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 10.
12. Fermo restando il disposto del comma 10, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, le Amministrazioni regionali di appartenenza procedono al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso in cui le Amministrazioni regionali receda dal rapporto di lavoro.
13. In deroga a quanto disposto dai commi 1 e 2, ai dirigenti in servizio alla data di entrata in vigore del contratto del 22 novembre 2000, in prospettiva di una graduale omogeneizzazione del trattamento con i dirigenti degli altri comparti, nelle strutture in cui l'orario di lavoro si articola su 5 giorni lavorativi, il periodo di ferie annuale, comprensivo delle due giornate di cui alla legge n. 937/1977, è pari a 30 giorni lavorativi.

Capo III **Sospensione della prestazione**

Art.20 *Assenze retribuite*

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo, per otto giorni lavorativi all'anno;
 - b) lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, per tre giorni consecutivi per ogni evento;
 - c) particolari motivi personali o familiari o di studio: per tre giorni lavorativi all'anno.
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 nell'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'intero trattamento economico, compresa la retribuzione di posizione.

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN



5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92, 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, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione.
7. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario.

Art.21

Tutela della maternità e della paternità

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché le specifiche previsioni contenute nel presente articolo.
2. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso la struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del precitato decreto legislativo, spettano l'intero trattamento economico, compresa la retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.
4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con riferimento anche alla retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 3.
6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con indicazione della durata, all'Amministrazione di appartenenza almeno quindici giorni prima della decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione del lavoro.

Art.22

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.
2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente ai sensi delle

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN



vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, le Amministrazioni regionali possono procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso. Nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, le Amministrazioni regionali procedono alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Nel caso di idoneità lavorativa residua il dirigente, a domanda, può essere collocato in una qualifica inferiore con la conservazione del trattamento tabellare e della retribuzione di anzianità se goduta.

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

6. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da tubercolosi. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti e terapie salvavita sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day-hospital, anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente autorità sanitaria pubblica o convenzionate. Per i giorni anzidetti spetta il trattamento tabellare nonché la retribuzione di anzianità.

7. La retribuzione spettante al dirigente che si assenti per malattia è la seguente:

- a) intero trattamento economico, compreso la retribuzione di posizione, per i primi 9 mesi di assenza;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto di cui al comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata alle Amministrazioni regionali, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

9. Le Amministrazioni regionali possono disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

10. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

11. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, l'eventuale risarcimento, del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dirigente all'Amministrazione regionale di appartenenza, fino alla concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte delle Amministrazioni regionali, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art.23

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia dipendente da causa di servizio, che non comportino la inidoneità permanente al lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione, con la conservazione della retribuzione di cui all'art. 22 comma 7, lettera a); comprensiva della retribuzione di cui all'art. 42, comma 3.

Art.24

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un quadriennio.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporta.

Art.25

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio



1. Nel caso di ammissione ai corsi di dottorato di ricerca si applica la legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modifiche.
2. Il dirigente che usufruisca delle borse di studio o partecipi a master accademici è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art.26
Cumulo di aspettative

1. Il dirigente non può usufruire cumulativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo.
2. Le Amministrazioni regionali, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione, possono invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o dei termini di cui al secondo comma.

Art.27
Assegnazione incarichi e mobilità

1. I dirigenti possono essere assegnati nelle diverse strutture organizzative delle Amministrazioni regionali di appartenenza, secondo quanto stabilito dalla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31.
2. Le Amministrazioni regionali sono obbligate a pubblicare sul sito informatico istituzionale gli incarichi da assegnare, le caratteristiche professionali richieste per la copertura degli incarichi stessi anche in caso di ristrutturazioni dell'organizzazione dell'apparato amministrativo.

Art.28
Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente trasferito per motivi organizzativi in una sede diversa e distante oltre 50 chilometri da quella di appartenenza e di residenza anagrafica, è corrisposta una indennità una tantum pari a sei mensilità del trattamento tabellare in godimento.
2. Al dirigente competono anche:
 - a) il rimborso delle spese documentate di viaggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado), nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto degli effetti personali (mobilio, bagaglio ecc.);
 - b) il rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato, quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano solo per incarichi successivi al primo.

CAPO IV
Estinzione del rapporto di lavoro

Art.29
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, oltre che nei casi stabiliti dalla legge ha luogo:
 - a) al compimento del limite massimo di età;
 - b) per recesso del dirigente;
 - c) per recesso delle Amministrazioni regionali;
 - d) per risoluzione consensuale.



*Art.30
Obblighi delle parti*

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 29, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.
3. Nel caso di cui alla lettera d) dell'art. 29 ciascuna delle parti, dirigente e Amministrazione, può proporre all'altra la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro anche in presenza di processi di riorganizzazione o di riduzione stabile dei posti di organico. A tali fini le Amministrazioni regionali possono erogare una indennità supplementare la cui misura può variare fino ad un massimo di 22 mensilità del trattamento tabellare.

CISL-FP

*Art.31
Recesso delle Amministrazioni regionali*

1. Le Amministrazioni regionali possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa o giustificato motivo.

*Art.32
Collegio arbitrale*

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'Amministrazione di cui all'art. 31 può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dal successivo comma 3.
2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'Amministrazione.
3. Il collegio arbitrale è composto da tre componenti:
 - a) il dirigente ricorrente nomina, nell'atto del ricorso, il componente che lo rappresenta;
 - b) l'Amministrazione designa il componente che la rappresenta per un periodo di un biennio tra soggetti estranei all'Amministrazione esperti in materia;
 - c) le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e l'Amministrazione nominano di comune accordo il presidente del collegio per il periodo di un biennio, tra soggetti terzi estranei all'Amministrazione esperti in materia.
4. In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente questo viene designato su richiesta di una delle parti dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Amministrazione.
5. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.
6. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità; in caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette il proprio lodo, al quale l'Amministrazione è tenuta a conformarsi.
7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione del lodo deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.
8. Ove il Collegio, con motivato giudizio, ritenga non giustificata la motivazione del recesso dispone a carico dell'Amministrazione il reintegro del dirigente, ai sensi dell'art. 18 della L. 300/70, garantendo tutti gli elementi della retribuzione inclusa quella di risultato per tutto il periodo di sospensione.
9. Le spese relative alla partecipazione dei componenti del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.
10. Il Collegio si riunisce presso i locali del CO.RA.N sino a determinazione differente da parte dei soggetti stipulanti.
11. Avverso gli atti applicativi dei precedenti commi è sempre ammessa la possibilità del ricorso giurisdizionale.

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN

-FP



Art.33
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:
 - a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua;
 - b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione del rapporto di lavoro.
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.34
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che le Amministrazioni regionali non intendano avvalersi della facoltà di recesso.
2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro anche in assenza di misure restrittive della libertà personale ed ove le Amministrazioni regionali non adottino provvedimenti estintivi del rapporto di lavoro, può essere sospeso dal servizio con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione sino alla sentenza definitiva.
3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente, salvo che non sia intervenuto il recesso da parte dell'Amministrazione regionale di appartenenza, è riammesso in servizio.
4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento del trattamento tabellare, gli assegni per il nucleo familiare, nonché la retribuzione di anzianità.
5. In caso di sentenza definitiva che non comporti la condanna, fatto salvo l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio. Tale conguaglio deve essere comprensivo della rivalutazione monetaria e degli interessi legali.

Art.35
Collegio di conciliazione

1. In materia di controversie di lavoro individuali, per quanto riguarda il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 del codice di procedura civile si applicano gli art. 65 e 66 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

Art.36
Termini di Preavviso

1. 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.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Le Amministrazioni regionali hanno diritto di trattenere, su



quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E' facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

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

8. In caso di decesso del dirigente, le Amministrazioni regionali corrispondono agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando il trattamento tabellare e la retribuzione di posizione.

10. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra Amministrazione regionali del comparto che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'Amministrazione regionale di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

11. Il preavviso non è dovuto nei casi di risoluzione automatica del rapporto di lavoro, nel caso di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile e nel caso di risoluzione consensuale.

CISL-FP

CGIL-FP

CAPO V **Istituti di peculiare interesse**

Art.37 *Formazione*

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Amministrazioni regionali come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini individuali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate. Le attività formative devono essere finalizzate ad aumentare la sensibilità del dirigente rispetto alla gestione delle iniziative di miglioramento e di innovazione dei processi di lavoro che devono caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e produttività.

2. Le attività formative, specialistiche e generali, dovranno essere concordate con enti ed organismi altamente qualificati. Esse saranno considerate servizio utile a tutti gli effetti e saranno a totale carico delle Amministrazioni regionali.

3. I programmi generali di formazione dovranno essere elaborati annualmente dalle Amministrazioni regionali che per l'occasione potrà richiedere la collaborazione di un apposito comitato formato da tre dirigenti, dei quali almeno uno espresso dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nell'ambito di tali programmi i dirigenti potranno anche proporre individualmente la propria partecipazione a stage formativi presso amministrazioni pubbliche nazionali o regionali, a corsi di specializzazione anche di livello universitario, e/o brevi interventi seminariati presso qualificate strutture specialistiche esterne. Le iniziative giudicate valide e coerenti con gli obiettivi delle Amministrazioni regionali, saranno autorizzate dalle medesime in funzione delle disponibilità economiche dei singoli esercizi.

5. Le attività di aggiornamento professionale aventi carattere seminariale saranno predisposte anche solo per singoli settori delle Amministrazioni regionali in relazione all'applicazione di nuove disposizioni normative e di studi e ricerche utili alla formazione del dirigente. Tali iniziative, oltre che da personale esterno altamente qualificato, potranno essere svolte da dirigenti interni in funzione delle loro eventuali specifiche responsabilità ed esperienze.

6. I programmi generali della formazione saranno oggetto di esame annuale tra le Amministrazioni regionali e le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

DIRER/CONFEDIR

CORAN

Art.38 *Pari opportunità*

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della legge n. 125/1991, le parti stabiliscono di costituire un Comitato per le Pari Opportunità al fine di realizzare interventi che si concretizzino in azioni positive a favore delle donne dirigenti.



2. Il Comitato per le pari opportunità è composto da un rappresentante delle Amministrazioni regionali con funzione di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti delle Amministrazioni regionali, nominati dalle medesime tra le dirigenti. Il comitato ha il compito di:

- a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge n. 903/1977 e alla legge n. 125/1991, anche alla luce della evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
- b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale.

3. Le Amministrazioni regionali assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del comitato di cui al comma 1. Su proposta del Comitato, il CO.RA.N. e le OO.SS. si riuniscono per concordare le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione e modalità di svolgimento degli stessi;
- b) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;
- c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

4. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I suoi componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art.39

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un dirigente è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Per le finalità indicate le parti si impegnano a costituire, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un Comitato Paritetico sul fenomeno del *mobbing* con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate alle Amministrazioni regionali per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN



5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno il Comitato valuterà l'opportunità di attuare nell'ambito dei piani generali per la formazione idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti delle Amministrazioni regionali. Il Presidente del Comitato viene designato tra questi ultimi ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le Amministrazioni regionali favoriscono l'operatività del Comitato garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico; per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

PARTE QUARTA TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I Disposizioni generali

Art.40 Principi

1. La retribuzione costituisce il corrispettivo per l'attività prestata dai dirigenti in favore delle Amministrazioni regionali di appartenenza. Essa è commisurata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

2. La retribuzione è disciplinata esclusivamente dal presente contratto e dalle fonti cui si fa esplicito rinvio. Qualsiasi corresponsione in denaro o in natura, non esplicitamente prevista dal presente contratto, anche se disposta da leggi, cessa di produrre effetti a decorrere dalla data di applicazione del presente contratto. Sono comunque fatte salve eventuali norme che prevedono la copertura assicurativa a favore dei dirigenti in relazione all'esercizio delle loro funzioni.

3. Tutti i trattamenti retributivi in atto e non previsti dal presente contratto cessano a decorrere dalla data di stipulazione di apposite clausole sostitutive da inserire nel presente contratto collettivo.

Art.41 Onnicomprensività del trattamento economico

1. La retribuzione del dirigente remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti.

2. I compensi dovuti al dirigente dall'Amministrazione regionale di appartenenza e/o da terzi, in virtù di incarichi conferiti dall'Amministrazione medesima o su designazione della stessa, ancorché non correlati allo status di dirigente regionale, sono corrisposti direttamente all'Amministrazione e versati, al netto degli oneri riflessi, nel fondo della retribuzione di risultato.

3. All'atto della determinazione della retribuzione di risultato, al dirigente che abbia contribuito all'incremento del fondo per effetto del precedente comma 2, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione medesima nella misura massima del 50% del predetto incremento, senza comunque superare del 30% l'importo della retribuzione di risultato dovutagli.

4. Il dirigente ha comunque diritto al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

5. Gli onorari degli avvocati dell'area legale nonché tutti gli altri compensi derivanti dallo svolgimento di un'attività di carattere strettamente professionale non concorrono alla

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN

SL-FP



formazione del fondo e sostituiscono la retribuzione di risultato, fatto salvo il trattamento di maggior favore.

Capo II La retribuzione

Art.42 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione si compone esclusivamente delle seguenti voci:
 - a) trattamento tabellare;
 - b) retribuzione di posizione;
 - c) retribuzione di risultato.
2. Il trattamento tabellare annuo, uguale per tutti i dirigenti da corrispondere in 14 rate mensili, è rideterminato nelle seguenti misure e alle seguenti decorrenze:
 - a decorrere dal 1° gennaio 2006 è pari a € 37.711,20;
 - a decorrere dal 1° gennaio 2007 è pari a € 38.684,14;
3. E' confermata la retribuzione di anzianità, quale assegno *ad personam* non riassorbibile, nella misura maturata individualmente e attualmente in godimento.

Art.43 Retribuzione di posizione

1. La graduazione delle funzioni dirigenziali e le relative retribuzioni mensili di posizione sono rideterminate negli importi e con le decorrenze indicate nella seguente tabella:

Graduazione	Posizioni dirigenziali	da 1.1.2006	da 1.1.2007
1°	Direttore generale	€ 3.676,44	€ 3.796,28
2°	Direttore di dipartimento o area	-	€ 2.800,00
3°	Direttore di servizio	€ 2.506,53	€ 2.586,85
4°	Dirigente ispettore	€ 2.115,77	€ 2.173,98
5°	Dirigente con compiti di studio, ricerca e consulenza	€ 1.745,84	€ 1.790,21

2. In considerazione della nuova graduazione delle funzioni dirigenziali ai direttori di dipartimento o area compete la retribuzione di posizione relativa a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico.
3. A tutti i dirigenti, con decorrenza dagli effetti economici della nomina e fino al conferimento formale delle funzioni dirigenziali viene corrisposta la retribuzione di posizione nella misura prevista per la funzione di dirigente con compiti di studio, ricerca e consulenza.
4. La disposizione di cui al precedente comma trova applicazione altresì al verificarsi di soluzione di continuità nel rinnovo degli incarichi, con esclusione delle ipotesi regolate dall'art. 22 della L. r. 31/1998.

Art.44 Retribuzione di risultato

1. In linea con gli orientamenti nazionali e gli indirizzi della Giunta Regionale, la retribuzione di risultato è finalizzata al conseguimento di obiettivi generali e specifici correlati all'attività di ciascun dirigente.
2. Il Fondo per la retribuzione di risultato è incrementato di € 98.500,00 per l'anno 2006 e di ulteriori € 92.500,00 per l'anno 2007.

Art.45 Effetti nuovi trattamenti economici

1. I benefici economici sono corrisposti integralmente, a tutti gli effetti al personale comunque cessato dal servizio nel periodo di vigenza contrattuale.
2. La retribuzione di posizione è utile ai fini pensionistici e del trattamento di fine rapporto.



Capo III La valutazione

Art. 46

Obiettivi generali strategici e priorità

1. Ogni dirigente è tenuto a realizzare gli obiettivi generali previsti dalla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31, in altre disposizioni di legge, nonché quelli specifici individuati dalla Giunta Regionale.
2. In linea con la normativa nazionale (D.Ls. 286/99) e con gli atti di indirizzo della Giunta Regionale (Del. 22/19 del 21/7/03 – e Del. 20/18 del 9/5/05) le Amministrazioni regionali si avvalgono nella propria organizzazione interna, di modalità di gestione per obiettivi strategici e priorità, quale strumento più funzionale all'attuazione dell'attività amministrativa ed al conseguimento più efficace degli obiettivi generali e specifici dell'Amministrazione regionale medesima.
3. L'adozione di tali modalità di gestione prevede e richiede il pieno coinvolgimento della dirigenza per il raggiungimento degli obiettivi, e deve consentire un maggior apprezzamento e valutazione dei risultati e dei contributi professionali individuali, anche sul piano retributivo.
4. La gestione per obiettivi strategici e priorità comporta che l'organo politico definisca e comunichi ai Direttori Generali gli obiettivi e le risorse assegnate, verificando nel tempo la rispondenza dei risultati conseguiti agli indirizzi impartiti.

Art. 47

Il programma operativo annuale

1. Entro il 15 febbraio di ciascun anno il Direttore generale – con la collaborazione dei dirigenti assegnati alla direzione - predispone il Programma Operativo Annuale (P.O.A.).
2. Il P.O.A. deve contenere:
 - le direttive dell'organo politico che individua le priorità e determina gli obiettivi generali e strategici, quando priorità e obiettivi non siano già desumibili sulla base della legislazione vigente, degli atti di programmazione e degli indirizzi precedentemente impartiti;
 - gli obiettivi gestionali affidati ai dipartimento o aree, ai servizi e ai dirigenti in staff alla direzione generale.
3. Il P.O.A. deve essere costantemente aggiornato – con le modalità di cui al primo comma – per adeguarlo agli obiettivi contenuti nelle leggi regionali e segnatamente nella legge finanziaria entrate in vigore nel corso dell'anno di riferimento e si caratterizza, a partire dalla stesura originaria dalla stretta collaborazione sia tra l'organo politico e il vertice amministrativo che tra questi e i singoli dirigenti in modo tale che tutti i soggetti coinvolti vengano informati opportunamente e tempestivamente delle strategie e finalità che le amministrazioni regionali intendano perseguire.
4. La mancata presentazione del POA entro i termini di cui al comma 1° rappresenta un elemento di valutazione del direttore generale.

Art. 48

Valutazione dei dirigenti. Principi generali

1. I principi fondamentali del processo di valutazione dei dirigenti sono costituiti da:
 - individuazione di performance e comportamenti valutabili;
 - trasparenza del sistema di valutazione;
 - partecipazione del dirigente valutato al processo di valutazione.
2. Il processo di valutazione è funzionale:
 - a valorizzare il ruolo del dirigente evidenziando i risultati conseguiti;
 - ad implementare il sistema informativo gestionale a supporto del vertice amministrativo.
 - all'erogazione della retribuzione di risultato;
 - ai fini del conferimento o della revoca dell'incarico dirigenziale ai sensi del 5° comma dell'art. 22 della l.r. n. 31 del 1998.

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN



*Art. 49
Gli elementi della valutazione*

1. Al fine di garantire modalità uniformi e complessivamente coerenti con le finalità del sistema, il metodo di valutazione prevede che le prestazioni e le conseguenti valutazioni assumano, come distinti ma complementari, i seguenti elementi:

- il grado di raggiungimento di obiettivi contenuti nel P.O.A.;
- l'adeguatezza del comportamento organizzativo rispetto a fattori qualificanti delle prestazioni dirigenziali.

2. La valutazione dei Direttori generali deve necessariamente connettersi alla definizione e valutazione del rendimento dei dirigenti della direzione generale; al fine di garantire la massima congruità degli obiettivi assegnati e conseguiti dalle singole strutture organizzative.

3. La valutazione dei dirigenti è effettuata con riguardo alle seguenti macro aree:

- risultati operativi: in questo ambito sono prese in considerazione le prestazioni e i risultati che il dirigente dovrà raggiungere con riferimento agli obiettivi operativi e gestionali individuati nel P.O.A.;
- comportamenti organizzativi: in questo ambito sono prese in considerazione le capacità professionali del dirigente con particolare riferimento alle modalità di esercizio delle prestazioni professionali.

4. I fattori oggetto di valutazione dei comportamenti organizzativi sono:

- utilizzo degli strumenti gestionali disponibili;
- gestione e sviluppo delle risorse umane;
- relazione ed integrazione;
- adeguamento del proprio tempo di lavoro;
- orientamento al cambiamento;
- gestione positiva dei vincoli normativi;
- attitudine allo studio e alla ricerca.

5. Ciascun dirigente è tenuto ad effettuare una relazione sull'attività svolta nella quale devono essere indicati tutti gli elementi che hanno influito positivamente o negativamente sull'andamento della gestione della struttura organizzativa.

6. Il sistema di valutazione prevede il conseguimento di un punteggio massimo pari a 100 così ripartito:

- risultati operativi: 50 punti;
- comportamenti organizzativi: 50 punti.

7. Il giudizio di sintesi si articolerà sui seguenti gradi qualitativi:

- ottimo 1,0
- buono 0,8
- adeguato 0,6
- non adeguato -

8. Ai dirigenti chiamati a ricoprire ad interim o ai sensi dell'art. 30 della legge regionale n. 31/1998 una o più posizioni dirigenziali vacanti è corrisposta una ulteriore retribuzione di risultato pari al 30% dell'importo previsto per la posizione più elevata fra quelle ricoperte.

9. La misura della maggiorazione di cui al comma precedente, sarà determinata in funzione della durata dello svolgimento dell'incarico, con l'esclusione dei periodi inferiori a mesi 6.

*Art. 50
I soggetti e la valutazione*

1. I destinatari della valutazione sono i dirigenti secondo la graduazione delle funzioni di cui all'art. 43 del presente contratto.

2. I soggetti preposti alla valutazione sono:

- il Presidente della regione e gli Assessori relativamente ai direttori generali e ai dirigenti di staff ad essi assegnati;
- il Presidente della regione per quanto riguarda i dirigenti ispettori;
- i direttori generali relativamente ai direttori di dipartimento o area, di servizio e di staff assegnati alla direzione generale.

3. Il direttore generale in sede di valutazione dei dirigenti si avvale del nucleo di supporto alla valutazione quale organo di collaborazione e consulenza tecnica di cui all'art. 20 della l. r. 11.05.2006 n. 4.

CISL-FP

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN



4. Il dirigente qualora non condivida la valutazione può chiedere al comitato dei garanti istituito dalla citata legge regionale il riesame della valutazione delle proprie prestazioni professionali
5. Il comitato dei garanti si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta.
6. I soggetti di cui al 2° comma valutano i dirigenti incardinati nella direzione generale al 31 dicembre di ciascun anno.

Art. 51

Collegamento con il sistema retributivo

1. Il collegamento del processo di valutazione al sistema della retribuzione di risultato è improntato alla massima trasparenza regolarità e celerità delle operazioni.
2. Entro il primo trimestre di ciascun anno con riferimento al P.O.A. dell'anno precedente i soggetti indicati nell'art. 50 definiscono la valutazione dei dirigenti sulla base dei risultati generali e specifici ottenuti.
3. La retribuzione di risultato sarà corrisposta sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 43 o su altra stabilita dalla Giunta regionale.

CISL-FP

Art. 52

Conseguenza della omessa valutazione

1. L'omessa valutazione, senza giustificato motivo, dei direttori generali, dei dirigenti in staff all'organo politico e dei dirigenti ispettori, entro il mese di febbraio di ciascun anno, comporta che la valutazione avvenga sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla relazione del direttore generale, del dirigente ispettore e del dirigente in staff.

CGIL-FP

Art. 53

Norma transitoria e finale

1. La valutazione dei dirigenti per l'anno 2007 avviene sulla base della dichiarazione comune sottoscritta in data 18 dicembre 2006 tra l'Assessore del personale e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, con le modifiche introdotte dai precedenti articoli.
2. In caso di omessa valutazione dei direttori generali, dei dirigenti ispettori e dei dirigenti in staff all'organo politico per l'anno 2006 e 2007 trova applicazione il primo comma dell'articolo precedente.

DIRER/CONFEDIR

Capo IV Le indennità

Art.54

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti che prestano la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale, distante più di 10 chilometri dall'ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente si rechi 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 della dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Ai dirigenti di cui al comma 1 compete:
 - a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave e altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del biglietto di prima classe o equiparato;
 - b) il rimborso delle spese per il taxi, in territorio nazionale ed estero, in caso di necessità attestata e adeguatamente motivata dallo stesso dirigente.
 - c) il rimborso delle spese per il noleggio di autovetture, nel solo caso in cui manchino mezzi di linea diretti.
3. Il dirigente in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso le Amministrazioni regionali stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasioni di trasferte o per gli adempimenti di servizio fuori

CORAN



dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

4. La polizza di cui al comma 4 è rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del dirigente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

6. Al dirigente spetta il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed un'indennità chilometrica pari a 1/5 del costo di 1 litro di benzina per ogni chilometro.

7. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta, ove non vi abbia provveduto l'Amministrazione, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria 4 stelle e della spesa per 1 o 2 pasti giornalieri, nel limite di € 70,00 complessivi per due pasti e nel limite di € 45,00 nell'ipotesi di un solo pasto. Per le trasferte di durata non inferiore a 6 ore, compete solo il rimborso di un pasto.

8. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano anche alle trasferte all'estero.

CISL-FP

Art.55

Buono mensa

1. Ai dirigenti spettano un numero di buoni pasto calcolato su base annua nella misura di due per settimana, per un totale di 100; essi vengono utilizzati nel numero massimo di 10 al mese, in relazione al servizio pomeridiano prestato. Il valore del buono è pari a 9,30 euro.

CGIL-FP

Art.56

Indennità di istituto

1. I dirigenti appartenenti al Corpo Forestale di Vigilanza Ambientale conservano l'indennità di istituto nella misura attuale di 233,51 euro mensili, incrementata di 10,00 euro, con decorrenza 1° gennaio 2006.

Art. 57

Copertura assicurativa

1. Le Amministrazioni regionali, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale e professionale nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere verso i terzi, compresi quelli relativi alla difesa, fin dall'apertura del procedimento. E' facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con oneri a carico dell'Amministrazione e, in tale caso, relativamente al rimborso delle spese legali, trova applicazione la disciplina contenuta nell'art. 51 della L. R. 8 marzo 1997, n. 8.

2. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, semprechè si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

3. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

4. A copertura degli oneri di cui al presente articolo, l'Amministrazione regionale stipula, anche in forma consortile, assicurazioni collettive per tutti i dirigenti dell'area contrattuale nei limiti di spesa complessiva pari a € 150.000,00.

5. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del precedente comma, saranno destinate a finanziare il fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 44.

DIRER/CONFEDIR

CORAN



DICHIARAZIONI A VERBALE CONGIUNTE

Le parti si danno atto che questa tornata contrattuale ha permesso di introdurre significative novità in tema di valutazione delle prestazioni dirigenziali. Peraltro la conclusione del contratto dopo il biennio di riferimento non ha consentito l'utilizzo ottimale delle risorse per cui le parti si impegnano a avviare le trattative per il biennio 2008-2009 nei tempi più rapidi consentiti e di incrementare per detto biennio la parte delle risorse destinata alla retribuzione di risultato.

CISL-FP

DICHIARAZIONI A VERBALE DI PARTE SINDACALE

CGIL-FP

DIRER/CONFEDIR

CORAN