Supplemento straordinario al BOLLETTINO UFFICIALE N. 26 del 3 luglio 1990

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo II

REPUBBLICA ITALIANA

BOLLETTINO UFFICIALE

DELLA REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Parti PRIMA e SECONDA Cagliari, martedì 3 luglio 1990

Si pubblica ogni decade ed eccezionalmente quando occorre esclusi i giorni festivi.

DIREZIONE REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE PRESSO LA PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE - CAGLIARI V. Cino da Pistoia, 20 - Tel. 6061

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - *a*) abbonamento (anno solare): Parti I e II (esclusi i supplementi straordinari) L. 15.000; Parte III L. 25.000 — *b*) vendita a fascicoli separati: Parti I e II e Parte III L. 500 per ogni sedicesimo (sedici pagine) o frazione di esso; fascicoli relativi ad annate arretrate, il doppio. I versamenti per abbonamento effettuati dopo il 30 giugno si considerano validi per l'anno solare successivo, salvo conguaglio. - Per l'estero, esclusi i paesi della Comunità Economica Europea, tutti i prezzi si intendono raddoppiati. I fascicoli disguidati devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione. L'importo degli abbonamenti deve essere versato esclusivamente sul c/c postale n. 206094, intestato al Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma della Sardegna - Cagliari.

AVVERTENZE — Il Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma della Sardegna si pubblica in Cagliari ed è suddiviso in tre parti: nella PRIMA parte sono pubblicati tutte le leggi e i regolamenti della Regione, i decreti del Presidente della Giunta e quelli degli Assessori - integralmente o in sunto - che possono interessare la generalità dei cittadini, nonché le disposizioni e i comunicati emanati dal Presidente della Giunta e del Consiglio e dagli Assessori; nella SECONDA parte sono pubblicati le leggi e i decreti dello Stato che interessano la Regione, le circolari la cui divulgazione sia ritenuta opportuna e gli annunzi ed avvisi prescritti dalle leggi e dai regolamenti vigenti nella Regione; nella TERZA sono pubblicati gli annunzi e gli avvisi di cui per legge era obbligatoria la pubblicazione nei soppressi fogli annunzi legali delle Province e quelli liberamente richiesti dagli interessati, ovvero prescritti da leggi dello Stato.

Il Bollettino Ufficiale è in vendita presso la propria Direzione in via Cino da Pistoia, 20, Cagliari, alla quale possono richiedersi anche i fascicoli arretrati, nonchè presso le Sezioni di controllo sugli atti degli enti locali di Nuoro, Oristano e Sassari e presso i Comitati Circoscrizionali di Iglesias, Lanusei e Tempio.

N. 14

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA

7 giugno 1990, n. 116.

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo contrattuale del 31 maggio 1990 per il triennio 1988/1990 relativo al personale dell'Amministrazione della Regione Autonoma della Sardegna e dei relativi Enti pubblici strumentali (L.R. 25 giugno 1984, n. 33 - L.R. 15 gennaio 1986, n. 6 - L.R. 14 novembre 1988 n. 42).

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA 7 giugno 1990, n. 116.

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo contrattuale del 31 maggio 1990 per il triennio 1988/1990 relativo al personale dell'Amministrazione della Regione Autonoma della Sardegna e dei relativi Enti pubblici strumentali (L.R. 25 giugno 1984 n. 33 - L.R. 15 gennaio 1986 n. 6 - L.R. 14 novembre 1988 n. 42).

Il Presidente della Giunta Regionale

Visti lo Statuto Speciale per la Sardegna e le relative norme di attuazione;

Vista la Legge Regionale 7 gennaio 1977 n. 1;

Vista la Legge 29 marzo 1983 n. 93, legge quadro sul pubblico impiego;

Vista la Legge Regionale 25 giugno 1984 n. 33 recante «Norme attuative della Legge quadro sul pubblico impiego modificative ed integrative della Legge Regionale 17 agosto 1978, n. 51, e successive modificazioni ed integrazioni»;

Vista la Legge Regionale 15 gennaio 1986, n. 6, recante «Norme modificative dello stato giuridico del personale dipendente dell'Amministrazione regionale in attuazione dell'art. 10 della Legge Regionale 25 giugno 1984, n. 33»;

Vista la Legge Regionale 14 novembre 1988, n. 42, recante «Norme in materia di personale»;

Visto l'art. 145 della Legge Regionale 4 giugno 1988, n. 11, legge finanziaria 1988;

Vista la deliberazione adottata dalla Giunta regionale nella seduta del 3 aprile 1990, con la quale è stata approvata l'ipotesi di accordo contrattuale nel testo sottoposto alla firma delle delegazioni dell'Amministrazione Regionale e delle Organizzazioni Sindacali in data 12 aprile 1990, in ordine al rinnovo contrattuale del personale dell'Amministrazione Regionale e degli Enti Strumentali della Regione per il triennio 1988-1990;

Visto il parere espresso sulla predetta ipotesi di accordo dalla Prima Commissione Permanente del Consiglio Regionale in seduta del 22 maggio 1990 e comunicato in pari data dalla Presidenza del Consiglio con nota n. 4113;

Vista la deliberazione adottata dalla Giunta Regionale nella seduta del 24 maggio 1990 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del medesimo accordo nel testo a quella allegato;

Rilevato che in data 31 maggio 1990 le delegazioni dell'Amministrazione Regionale e delle Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto l'accordo nel testo approvato dalla Giunta Regionale;

Vista la deliberazione adottata dalla Giunta Regionale nella seduta del 5 giugno 1990 con la quale è stata disposta, su proposta degli Assessori competenti in materia di Personale, Bilancio e Finanze e previa verifica della compatibilità finanziaria, l'emanazione delle norme risultanti dalla disciplina prevista nell'accordo;

Decreta

Art. 1

Sono emanate le norme risultanti dalla disciplina dell'accordo del 31 maggio 1990 indicato in premessa, nel testo allegato al presente decreto.

Art. 2

L'onere derivante dall'applicazione del presente accordo è valutato in complessive L. 51.404 milioni, di cui L. 22.508 milioni per la corresponsione dei compensi «una tantum» e L. 28.896 milioni per la corresponsione del trattamento economico fondamentale e accessorio.

Agli stessi oneri si provvede con gli stanziamenti autorizzati dall'articolo 145 della Legge Regionale 4 giugno 1988, n. 11, e con le disponibilità esistenti sul capitolo 02016 del Bilancio Regionale 1990, idonee a coprire il maggiore costo contrattuale derivante dall'entrata in vigore delle Leggi Regionali 14 novembre 1988, n. 42, e 29 gennaio 1990, n. 4.

Il presente decreto sarà trasmesso alla Corte dei Conti per la registrazione e, successivamente, verrà pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione.

Cagliari, li 7 giugno 1990

Floris

Registrato alla Corte dei Conti - Sezione per la Regione Sarda - con esclusione delle seguenti norme: art. 12, pp. 1° lett. b, 2° cpv; art. 13, p. 2° e pp. 3° e 5° nelle parti in cui si fa riferimento al p. 2; art. 15; art. 16, p. 6°; art. 17; art. 19, p. 6° e p. 10°; art. 26; art. 29, p. 2°; art. 30, p. 2°; art. 34, p. 2° - Addì 27 giugno 1990 - Registro n. 3 Presidenza Giunta Regioanle - Fl. n. 289.

ALLEGATO AL D.P.G. N. 116 DEL 7 giugno 1990

Accordo per il periodo contrattuale dal 1° gennaio 1988 al 31 dicembre 1990 (L.R. 25 giugno 1984 n. 33 - L.R. 15 gennaio 1986 n. 6).

TITOLO I

IMPEGNI PROGRAMMATICI

Art. 1

Riforma - Decentramento - Occupazione

L'Amministrazione regionale assume tutti gli atti necessari per:

— affermare il ruolo della Regione quale Ente di programmazione e coordinamento dello sviluppo sociale, economico e culturale della Sardegna;

— attuare i principi contenuti nell'art. 44 dello Statuto Speciale della Sardegna sul decentramento agli Enti locali, promuovendo iniziative legislative atte a conferire agli Enti locali i poteri e gli strumenti necessari per l'espletamento delle funzioni delegate e predisponendo un d.d.l. sull'istituzione di una Agenzia di Servizi che costituisca utile supporto tecnico-amministrativo per gli Enti Locali, organizzata secondo criteri di decentramento nel territorio.

In armonia con i principi predetti, la Giunta regionale si impegna:

— a predisporre progetti di riforma e democratizzazione degli Enti strumentali regionali, e ad adottare ogni iniziativa politico-istituzionale utile alla conclusione positiva dell'iter legislativo relativo ai provvedimenti di riforma degli Enti strumentali;

— a predisporre un progetto di adeguamento della struttura organizzativa, dell'Amministrazione regionale, nonché della normativa sulla contrattazione contenuta nella legge regionale 25 giugno 1984 n. 33, in armonia con i principi della legge quadro nazionale per meglio rispondere alle specificità organizzative e funzionali dell'area regionale, perseguendo concretamente la delegificazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego regionale;

— a predisporre un progetto per la realizzazione di un sistema informativo regionale, decentrato e diffuso che organizzi e utilizzi primariamente le risorse informatiche e professionali esistenti nella Regione e negli Enti locali e settoriali sardi, promuovendo a tali fini entro 6 mesi dalla pubblicazione del presente accordo, una conferenza regionale;

— a intraprendere ogni iniziativa politica e istituzionale al fine di pervenire con immediatezza alla approvazione di una Legge Regionale di riforma degli accessi agli impieghi nel comparto dell'Amministrazione e degli Enti Regionali, introducendo criteri di unificazione dei procedimenti concorsuali e di utilizzazione delle relative graduatorie, nonchè ad attivare una politica programmata del lavoro pubblico nella Regione, a tale scopo impegnandosi a porre in essere gli strumenti organizzativi necessari.

In relazione agli elementi conoscitivi acquisiti, la Giunta regionale, sentite le OO.SS. confederali e di categoria, predispone, per il triennio 1991/1993, per l'area del territorio regionale, un piano di occupazione e di formazione professionale, e formula le proprie proposte al Governo della Repubblica per la parte di competenza. Il piano rappresenterà linea di indirizzo per le amministrazioni pubbliche in campo regionale in relazione alle specifiche esigenze operative connesse alle finalità istituzionali.

Per favorire i processi di formazione aggiornamento e rigualificazione degli operatori pubblici in Sardegna, la Giunta regionale si impegna per la immediata costituzione dell'Istituto Regionale Sardo per la Formazione (ISFORE), nonché per l'attivazione dell'Istituto di Studi giuridici regionali.

Art. 2

Rapporti Amministrazione - Cittadino

Nell'intento di perseguire l'ottimizzazione delle erogazione dei Servizi si assume come obiettivo fondamentale dell'azione amministrativa il miglioramento delle relazioni con l'utenza, da realizzarsi nel modo più congruo, tempestivo ed efficace da parte delle strutture operative in cui si articolano l'Amministrazione regionale e gli Enti.

Per favorire la trasparenza ed un più diretto rapporto tra Amministrazione e utenti, l'Amministrazione e gli Enti assumono come obiettivo prioritario la piena e sollecita attuazione dell'istituto del responsabile del procedimento di cui alla L.R. 26 agosto 1988 n. 32 e delle norme sulla trasparenza e l'informazione contenute nella L.R. 15 luglio 1986 n. 47.

Ai fini predetti, l'Amministrazione e gli Enti devono approntare adeguati strumenti per la tutela degli interessi degli utenti, anche attraverso l'istituzione negli enti di media e grande dimensione di appositi uffici di informazione e pubbliche relazioni, abilitati a ricevere eventuali reclami e suggerimenti degli utenti ai fini del miglioramento dei servizi.

In tale quadro, l'Amministrazione e gli Enti predispongono, sentite le organizzazioni sindacali, appositi progetti finalizzati in particolare ad assicurare condizioni di massima trasparenza di dialogo e di sicurezza nel rapporto con gli utenti, ivi compresa la riconoscibilità degli addetti ai servizi, mediante interventi di-

retti ad assicurare, secondo la natura degli adempimenti istituzionali:

a) la semplificazione della modulistica e la riduzione della documentazione a corredo delle domande di prestazioni, applicando le norme sull'autocertificazione di cui alla L. 4 gennaio 1968, n. 15;

b) l'apertura degli uffici al pubblico per non meno di tre ore giornaliere nonché l'apertura anche nelle ore pomeridiane per almeno un giorno alla settimana;

c) il collegamento tra amministrazioni e l'unificazione di adempimenti che valgano ad agevolare il rapporto con gli utenti se consentito dalle dotazioni organiche;

d) il miglioramento della logistica sia relativamente alla riorganizzazione funzionale delle sedi centrali e periferiche dell'Amministrazione, sia relativamente ai locali adibiti a ricevimento degli utenti con l'obiettivo di ridurre al minimo l'attesa ed i disagi ad essa connessi, anche abbattendo le barriere architettoniche ed adottando idonee soluzioni atte a facilitare l'accesso all'informazione ed ai pubblici servizi delle persone non autonome portatrici di handicap;

e) la definizione, (in sede di negoziazione decentrata) di piani specificamente rivolti ad assicurare la completezza e la trasparenza delle informazioni anche mediante apposita formazione professionale degli addetti al ricevimento degli utenti e con l'ausilio di adeguate apparecchiature elettroniche finalizzate alla tempestiva attivazione degli uffici di informazioni al pubblico previsti dall'art. 7 della L.R. 15 luglio 1986, n. 47.

L'Amministrazione e gli Enti promuovono apposite conferneze con le OO.SS. e con i rappresentanti delle associazioni a diffusione regionale maggiormente rappresentative degli utenti, per esaminare l'andamento dei rapporti con l'utenza ed in particolare i risultati ottenuti e gli impedimenti riscontrati nell'ottimizzazione del processo di erogazione dei servizi, allo scopo di consentire la promozione di adeguate iniziative per la rimozione dei predetti ostacoli e per il miglioramento delle relazioni con l'utenza.

Art. 3

Osservatorio Regionale sul Pubblico Impiego

Per le finalità indicate nel Capo II punto 2 del D.P.G. 5 dicembre 1986 n. 193, la Giunta regionale assumerà iniziative, anche di natura legislativa, per il perseguimento di una politica programmata del lavoro pubblico nella Regione sarda, da attuarsi tramite la costituzione di uno specifico osservatorio sul pubblico impiego, ponendo in essere tutti gli strumenti organizzativi necessari.

In tale quadro è prevista la costituzione di una Banca-dati che dovrà acquisire e gestire le seguenti informazioni relative ai singoli Enti pubblici operanti in Sardegna:

1) situazione dei ruoli organici, con indicazione dei posti coperti, vacanti o comunque disponibili;

2) il personale in servizio, a qualunque titolo;

3) la previsione delle disponibilità dei posti;

4) le procedure di assunzione in corso;

5) le graduatorie degli idonei ancora utilizzabili per assunzioni;

6) le previsioni di assunzioni temporanee.

Per le finalità predette l'Amministrazione potrà avvalersi anche di strutture specialistiche esterne.

Dovrà essere garantita comunque la più ampia possibilità di accesso alle informazioni in possesso della Banca-dati.

Art. 4

Osservatorio sui Problemi della Riforma e della Funzionalità dei Servizi

Sui problemi della riforma e della funzionalità dell'Amministrazione, la Giunta regionale assumerà iniziative - anche di carattere organizzativo - finalizzate alla verifica, con carattere di continuità, dello stato applicativo delle leggi regionali concernenti l'organizzazione, la razionalizzazione dei procedimenti amministrativi, l'aggiornamento e la revisione delle normative, l'andamento delle contrattazioni triennali sul personale, la produttività e l'efficienza degli uffici.

Le funzioni predette saranno attivate, nel contesto degli adempimenti di verifica e potenziamento organizzativo di cui al successivo art. 8, dal Servizio di organizzazione e metodo e del personale, con utilizzazione del gruppo di lavoro degli analisti di organizzazione, e saranno svolte in collegamento con quelle demandate all'Osservatorio regionale sul pubblico impiego di cui al precedente art. 3. In sede di disciplina dello stesso Osservatorio, sarà definita la costituzione di un organo tecnico di vigilanza sull'espletamento delle funzioni previste nel presente articolo.

Art. 5

Comitato per l'Organizzazione ed il Personale Altri Organi Collegiali

L'Amministrazione attiverà le procedure per la costituzione in via ordinaria del Comitato per l'organizzazione ed il personale, attraverso l'elezione dei rappresentanti elettivi e l'individuazione delle rappresentanze sindacali per le designazioni di spettanza, nel rispetto dell'art. 13 della L.R. n. 51/1978.

Entro 60 gg. saranno proposte, per la funzionalità di detto Organo, norme anche di snellimento e semplificazione, nonché di verifica della composizione sindacale. Sarà inoltre assicurata la trasmissione alle OO.SS. dei verbali del Comitato medesimo.

Analogamente l'Amministrazione attiverà le procedure per la costituzione, in via ordinaria, della Commissione di disciplina. In relazione alla gestione del F.I.T.Q. si ribadiscono gli impegni assunti nel punto 6.L. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193 e sarà inoltre definita un'ipotesi di ampliamento della fattispecie prevista dalla L.R. n. 24/1989 per l'accesso alla liquidazione anticipata dell'indennità di anzianità.

Art. 6

Servizi e Settori

Le procedure di nomina dei Coordinatori verranno attivate entro il primo semestre del 1990. Successivamente alla definizione delle nomine stesse la Giunta regionale si impegna a dare congrua soluzione al problema dei compensi per l'esercizio di funzioni di coordinamento svolte nel periodo dal 16 marzo 1987 sino alla data di formale conferimento degli incarichi di coordinamento.

Si effettuerà una verifica sull'adeguatezza, nel numero e nell'articolazione delle competenze, delle attuali strutture organizzative, onde procedere alle eventuali e conseguenti modifiche, che saranno promosse sentite le OO.SS. di categoria maggiormente rappresentative.

La Giunta Regionale si impegna a presentare una apposita modifica normativa per quanto riguarda i criteri di nomina dei Coordinatori, al fine di snellire le relative procedure, e consentire le comparazioni entro aree delimitate.

Art. 7

Organici e Contingenti - Mobilità Orizzontale del Personale: Trasferimenti, Distacchi e Comandi

La Giunta regionale, sulla base di un'articolata analisi delle strutture organizzative e delle funzioni esplicate nei singoli Assessorati, ed avuto riguardo alle indicazioni che emergeranno in sede di valutazione dello studio elaborato dal FORMEZ concernente l'indagine e la rilevazione sulla funzionalità degli uffici e del personale regionale, con propria deliberazione, sentite le OO.SS. di categoria, definirà le dotazioni organiche per Assessorato e per ogni singolo Servizio.

Le modifiche alle dotazioni organiche delle suddette strutture sono disposte con delibera di Giunta, su proposta dell'Assessore del Personale, sentite le OO.SS. di categoria.

In tale contesto, con un quadro di riferimento significativo sulle vacanze ed esuberi negli organici dei vari comparti dell'Amministrazione, si potrà dare una più puntuale attuazione alle norme previste al punto 3.8. del D.P.G. n. 193/1986 in materia di mobilità di personale nell'area contrattuale.

Si conferma pertanto la validità degli obiettivi e dei criteri sanciti nel precedente accordo.

L'utilizzo del personale non eccedente già assegnato ad un Servizio, in altro Servizio del medesimo Assessorato, è possibile solo a tempo determinato e con provvedimento motivato del Coordinatre Generale.

Art. 8

Funzionalità delle Strutture Orizzontali o a Marcata Rilevanza Esterna

Saranno fronteggiate con la dovuta tempestività le situazioni di emergenza organizzativa dei Servizi del Personale, della Ragioneria generale e del CED.

Costituiranno inoltre oggetto di verifica le altre strutture orizzontali dell'Amministrazione nonché quelle a marcata rilevanza esterna quali il Servizio del Bilancio, il Servizio Legislativo, le strutture della Programmazione e quelle demandate al controllo degli atti degli EE.LL. e degli Enti Regionali e l'Ufficio della Regione in Roma nonché l'Ufficio per i rapporti con la C.E.E.

In tal senso si ravvisa la necessità di avviare, nel contesto di una ristrutturazione burocratica, organizzativa e tecnologica dell'Amministrazione regionale, tenuto conto di apposite relazioni dei Coordinatori e sulla base degli studi del gruppo di lavoro e di analisi di organizzazione un processo di riordino degli uffici, anche in forme decentrate, e procedere alle integrazioni degli organici con personale individuato per numero e professionalità.

L'Amministrazione regionale si impegna a studiare la possibilità di potersi avvalere di servizi di supporto per-

manente a Bruxelles anche attraverso convenzioni con strutture esterne o avvalendosi di qualificati apporti specialistici.

Sarà inoltre promosso uno studio per la ristrutturazione, anche attraverso lo strumento legislativo, del C.E.D.. In tale contesto sarà precisato il ruolo di detta struttura e saranno individuate le forme organizzative più adeguate con l'obiettivo di avviare la realizzazione di un sistema informativo regionale, utilizzando in modo organico e decentrato le risorse informatiche esistenti nella Regione. Nel processo di riassetto si terrà conto degli studi sinora acquisiti dall'Amministrazione. Ai fini di coordinamento tecnico politico verrà quanto prima riattivato il «quadro di comando».

In relazione alle risultanze che emergeranno dalle analisi e dalle verifiche effettuate ai sensi del presente articolo, l'Amministrazione predisporrà strumenti adeguati atti ad assicurare permanentemente la possibilità del reclutamento del personale attraverso l'utilizzo di graduatorie di idonei dei concorsi pubblici ovvero attraverso apposita proposta normativa finalizzata a creare le condizioni per l'assunzione di specifiche professionalità.

Tali strumenti dovranno consentire da un lato il soddisfacimento delle esigenze funzionali degli uffici e garantire dall'altro un graduale ridimensionamento dell'utilizzazione del lavoro straordinario attraverso la creazione di nuovi posti di lavoro.

Art. 9

Assetto Professionale - Articolazione dei Profili Professionali ed Individuazione delle Relative Mansioni

Nel confermare l'attuale assetto professionale, così come sancito dalla L.R. n. 6/1986, modificata ed integrata dalle LL.RR. n. 42/1988 e n. 24/1989, la Giunta promuoverà, per il prossimo triennio contrattuale 1991/1993, una nuova disciplina legislativa che, pur nel rispetto delle specifiche competenze statutarie della Regione Sarda, in coerenza con la normativa generale del pubblico impiego, tenda ad una revisione organica dell'assetto professionale, ivi compresa una più articolata declaratoria delle qualifiche dirigenziali e una più puntuale corrispondenza tra funzioni esplicate nel comparto contrattuale ed i profili professionali.

La disciplina dovrà essere finalizzata alla definizione di più adeguati meccanismi selettivi per la collocazione del personale nei livelli funzionali.

Art. 10

Problematiche Dipendenti ex CRAAI

La Giunta regionale si impegna a risolvere, con apposito provvedimento, i problemi previdenziali e di riconoscimento, ai fini giuridici, dell'anzianità di servizio dei dipendenti del CRAAI e ad assumere idonee iniziative volte ad assicurare la più completa ed organica utilizzazione dei dipendenti stessi.

Art. 11

Servizio Mensa

La Giunta regionale si impegna a definire, d'intesa con le OO.SS., il servizio mensa di cui al punto 5.14 del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193.

TITOLO II

DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Art. 12

Area di applicazione e durata

1°) Il presente accordo si applica:

a) al personale dipendente dell'Amministrazione regionale il cui stato giuridico sia regolato dalla L.R. 17 agosto 1978 n. 51 e successive modificazioni e integrazioni, compreso il personale del ruolo speciale ad esaurimento di cui alla L.R. 21 gennaio 1986 n. 13, modificata dalla L.R. 28 aprile 1987, n. 26 e dall'art. 9 della L.R. 14 novembre 1988 n. 42 ed il personale del ruolo speciale ad esaurimento di cui alla L.R. 29 gennaio 1990 n. 4;

b) al personale dei seguenti Enti pubblici strumentali:
- — Ente regionale di sviluppo ed assistenza tecnica;
- — Ente sardo acquedotti e fognature;
- — Ente sardo industrie turistiche;
- — Centro regionale agrario sperimentale;
- — Istituto zootecnico e caseario per la Sardegna;
- — Istituto incremento ippico della Sardegna;
- — Istituto sardo organizzazione lavoro artigiano;
- — Istituto superiore regionale etnografico;
- — Stazione sperimentale del sughero;
- — Ente autonomo del Flumendosa;
- — Ente per il diritto allo studio universitario.

Nei confronti del personale degli Enti provinciali del turismo e delle Aziende autonome di cura, soggiorno e turismo, la disciplina del presente accordo trova applicazione secondo le norme dei rispettivi ordinamenti e nei limiti della copertura finanziaria assicurata dalla L.R. 3 giugno 1974 n. 19.

2°) Negli articoli seguenti, la parola «enti», senz'altra specificazione, si riferisce agli Enti pubblici elencati nel precedente comma, la parola «personale», senza altra specificazione si riferisce al personale cui si applica il presente accordo.

3°) Il presente accordo concerne il triennio 1° gennaio 1988 - 31 dicembre 1990. Gli effetti giuridici decor-

rono dal 1° gennaio 1988, gli effetti economici decorrono dal 1° luglio 1988, fatte salve le diverse decorrenze espressamente previste nei successivi articoli per particolari istituti contrattuali.

4°) Ai sensi dell'art. 4, ultimo comma, della L.R. 25 giugno 1984, n. 33, la disciplina contenuta nel presente accordo conserva provvisoriamente efficacia fino alla entrata in vigore di nuove normative, fermo restando che le stesse decorrono dalla data di scadenza del presente accordo.

Art. 13

Stipendi - Arricchimento professionale
Salario di anzianità

1°) Alle qualifiche funzionali istituite dalla L.R. 15 gennaio 1986 n. 6 corrispondono gli stipendi mensili lordi determinati, per importi arrotondati, sulla base della seguente tabella parametrica nella quale al punto parametrico è assegnato il valore di lire 5.070:

qualifica I	parametro 100	L.	507.000
qualifica II	parametro 116	»	590.000
qualifica III	parametro 147	»	750.000
qualifica IV	parametro 175	»	890.000
qualifica V	parametro 207	»	1.050.000
qualifica VI	parametro 250	»	1.270.000
qualifica VII	parametro 309	»	1.570.000
qualifica VIII	parametro 374	»	1.900.000
qualifica dirigenziale	parametro 480	»	2.435.000

2°) Al personale è corrisposto un compenso mensile fisso e continuativo, a titolo di arricchimento professionale, determinato nell'importo seguente per qualifica funzionale e secondo classi di anzianità:

qualifica	da 1 a 5 anni	oltre 5 fino a 10 anni	oltre 10 fino a 15 anni	oltre 15 anni
prima	50.000	70.000	90.000	110.000
seconda	50.000	70.000	90.000	110.000
terza	50.000	70.000	90.000	110.000
quarta	80.000	100.000	120.000	140.000
quinta	80.000	100.000	120.000	140.000
sesta	100.000	125.000	150.000	180.000
settima	100.000	125.000	150.000	180.000
ottava	125.000	150.000	180.000	220.000
dir.	125.000	150.000	180.000	220.000

3°) Le nuove misure del trattamento economico di cui ai commi 1° e 2° sono attribuite a regime con decorrenza dal 1° luglio 1990 ed hanno effetto sulla tredicesima e sulla quattordicesima mensilità, che vengono corrisposte secondo le disposizioni in vigore. Il salario di anzianità previsto dalla disposizione del punto 5.3 del D.P.G. 5 dicembre 1986 n. 193 è confermato con l'incremento corrisposto a titolo di acconto, ai sensi della disposizione del punto 5.5 dello stesso D.P.G. n. 193/1986.

4°) In relazione alla decorrenza a regime fissata dal comma precedente per i nuovi stipendi, per il biennio corrente dal 1° luglio 1988 al 30 giugno 1990, al personale è attribuito, proporzionalmente al periodo di servizio prestato, un compenso annuo «una tantum» così stabilito:

qualifica I	L.	634.000
qualifica II	»	735.000
qualifica III	»	900.000
qualifica IV	»	1.077.000
qualifica V	»	1.280.000
qualifica VI	»	1.578.000
qualifica VII	»	1.952.000
qualifica VIII	»	2.364.000
qualifica dirigenziale	»	3.045.000

5°) Al personale cessato dal servizio nel periodo dal 1° luglio 1988 al 30 giugno 1990, i miglioramenti economici previsti nei commi 1° e 2° del presente articolo sono attribuiti con decorrenza dal giorno precedente a quello di cessazione dal servizio; il compenso «una tantum» è corrisposto in misura proporzionale al periodo di servizio prestato fino alla data di cessazione.

Art. 14

Premio compensativo per il pregresso esercizio di funzioni di direzione - Criteri applicativi

1°) La disposizione del punto 3.15. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193 è applicata in conformità ai criteri stabiliti nei seguenti commi ,ancorchè non si sia provveduto alla formale attribuzione degli incarichi di coordinamento di cui all'art. 1 della L.R. n. 32/1988 ed indipendentemente dai limiti numerici dei Servizi e dei Settori previsti nel relativo regolamento. Sono fatti comunque salvi i provvedimenti già adottati, purchè registrati alla Corte dei Conti.

2°) Entro 10 giorni dalla pubblicazione del presente accordo sul B.U.R.A.S., la Presidenza della Giunta, gli Assessorati e l'Azienda per le Foreste Demaniali adottano un formale provvedimento ricognitivo della rispettiva organizzazione interna, indicandovi le strutture in atto al 7 settembre 1978 con le modificazioni successivamente intervenute sino alla data del 15 marzo 1987, nonchè le materie demandate alla gestione delle strutture medesime e i dipendenti di esse responsabili.

3°) Su proposta della Commissione paritetica prevista nel punto 3.15. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193, formulata sulla base dei provvedimenti ricognitivi previsti nel secondo comma e delle domande presentate all'Amministrazione ai sensi e nel termine di cui al disposto dello stesso punto 3.15., l'Assessore al Personale adotta il decreto di equiparazione del livello funzionale delle unità organizzative individuate ai sensi del precedente comma con quello delle strutture previste dall'art. 4 della L.R. 17 agosto 1978 n. 51, assumendo a riferimento la seguente corrispondenza:

Divisione = Servizio
Sezione = Settore

Nell'ipotesi di differente denominazione delle unità organizzative, la corrispondenza col Servizio o col Settore è determinata secondo i criteri di cui al citato art. 4 della L.R. n. 51/1978.

4°) In relazione alle funzioni accertate - e sulla base delle domande presentate nel termine previsto dal D.P.G. n. 193/1986 - al personale è attribuito, in via eccezionale e straordinaria, un premio compensativo per l'intero periodo (dal 7 settembre 1978 al 15 marzo 1987), ovvero proporzionalmente per periodi inferiori, pari a 36 mensilità della corrispondente indennità di coordinamento secondo le disposizioni previste al punto 5.8. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193.

Art. 15
Indennità

1°) Le seguenti indennità previste dalla vigente normativa sono rideterminate nei sottoindicati importi:

a) indennità di cassa per maneggio valori L. 120.000 m.l.;

b) indennità spettante al cassiere centrale dell'Amministrazione regionale L. 156.000 m.l.;

c) indennità per il servizio presso i centri elaborazione dati, spettante al personale con il profilo di:
operatore consollista L. 3.600 giornaliere
operatore di data entry ad esaurimento L. 3.600 giornaliere
istruttore programmatore L. 3.600 giornaliere
istruttore tecnico di sala macchine ad esaurimento L. 3.600 giornaliere
Istruttore direttivo analista L. 4.200 giornaliere
funzionario direttivo analista L. 4.800 giornaliere

d) indennità di guida degli autoveicoli per motivi di servizio L. 4.800 giornaliere

e) indennità di rischio L. 3.600 giornaliere

f) indennità oraria di reperibilità L. 900

g) indennità per servizio di campagna L. 4.800 giornaliere

h) indennità di volo e di navigazione L. 12.000 giornaliere

2°) L'indennità di istituto del personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale è rideterminata negli importi sotto indicati in relazione ai profili professionali del personale medesimo:

— guardia forestale e di vigilanza ambientale L. 156.000 m.l.;

— sottufficiale forestale e di vigilanza ambientale L. 180.000 m.l.;

— assistente forestale e di vigilanza ambientale L. 204.000 m.l.;

— funzionario ispettore forestale e di vigilanza ambientale L. 260.000 m.l.;

— dirigente ispettore forestale e di vigilanza ambientale L. 280.000 m.l.;

3°) Restano ferme le disposizioni dei punti 5.8 e 5.10 del D.P.G. 5 dicembre 1986 n. 193 per quanto attiene ai presupposti soggettivi ed oggettivi di corresponsione delle indennità previste nei precedenti commi, salvo quanto previsto nei successivi commi in ordine alla indennità di guida per servizio di campagna e per servizio con l'uso di mezzo aereo o marittimo. Restano inoltre ferme le disposizioni del punto 5.9, commi primo, terzo, quarto e sesto, concernenti i turni di lavoro; i commi secondo e quinto dello stesso punto 5.9 sono abrogati. Per la definizione dello «stipendio orario» da prendere in considerazione, ai sensi del primo comma del citato punto 5.9. del D.P.G. n. 193/1986, ai fini del calcolo dell'indennità di turno, deve farsi riferimento agli stessi elementi retributivi indicati al successivo art. 21 per la determinazione del compenso orario per lavoro straordinario. I turni pomeridiani hanno inizio alle ore 14.00, quelli notturni sono compresi tra le ore 22.00 e le ore 06.00. Resta ferma la vigente disciplina della indennità spettante ai centralinisti telefonici non vedenti.

4°) L'indennità di guida spetta al personale che, per l'espletamento dei compiti attribuiti, svolge effettivo servizio di guida di autoveicoli dell'Amministrazione o comunque al personale le cui prestazioni di lavoro

comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli dell'Amministrazione per trasporto di persone o di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

5°) Le indennità per servizio di campagna, di volo e di navigazione spettano per ogni giornata di effettivo servizio in campagna o con l'uso di mezzo aereo o marittimo, reso nello svolgimento di attività lavorative connesse alla qualifica funzionale rivestita e al profilo professionale attribuito. Le categorie di personale sono individuate, nell'Amministrazione regionale, con provvedimento dell'Assessore competente in materia di personale e, negli Enti, dai competenti organi istituzionali, sulla base di motivata relazione del coordinatore del settore presso cui il personale presta servizio.

6°) Al personale in servizio presso sedi ubicate fuori dai centri abitati e in quelle non collegate dai servizi pubblici di linea compatibili con l'orario d'ufficio, è corrisposta una indennità chilometrica pari a un quinto del costo della benzina super per il percorso intercorrente dal Comune più vicino al posto di lavoro.

7°) Le indennità di coordinamento previste nel punto 5.8 del D.P.G. 5 dicembre 1986 n. 193 sono stabilite nelle seguenti misure:

— indennità di coordinamento generale L. 900.00 m.l.
— indennità di coordinamento di servizio L. 750.000 m.l.
— indennità di coordinamento di settore L. 450.000 m.l.

8°) Agli effetti del 1° comma, lettera c) sono considerati centri di elaborazione dati le aree operative che effettuano servizi autonomi di elaborazione dati e di collegamento telematico con strutture esterne e che siano adibite alla gestione operativa di apparecchiature informatiche autonome, in rete e con più posti di lavoro, o di dimensione almeno dipartimentale.

9°) E' istituita una indennità di L. 3.600 giornaliere a favore del personale che, nello svolgimento dei compiti assegnati, faccia effettivo uso di videoterminali personal computers e macchine a videoscrittura; tale indennità spetta inoltre al personale addetto agli uffici di informazione al pubblico in attuazione della L.R. 15 luglio 1986 no. 17. L'effettivo uso delle macchine è certificato mensilmente per ogni dipendente dal Coordinatore Generale o di Servizio presso cui il medesimo presta servizio.

10°) L'allegato B al D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193 è riformulato come segue:

a) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico.

b) prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori in fognature, canali, sentine, pozzi, gallerie, o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzione opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compresi gli scavi eseguiti nei porti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla attività svolta in laboratori di analisi e di ricerca.

d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività in officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, interventi antincendi, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di tagli o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

f) La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alla indennità per esposizione a rischio di cui al presente accordo e le attività comportanti rischi da esse prestate quali previste nei punti sopra esposti, è determinata, per l'Amministrazione regionale, dall'Assessore competente in materia di personale e per gli enti regionali, dagli organi deliberanti dell'ente, sulla base di apposita dichiarazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità dal Coordinatore del settore presso cui il personale addetto presta servizio.

11°) Le nuove misure delle indennità disciplinate nel presente articolo hanno effetto dal 1° novembre 1990.

Art. 16

Trattamento di missione

1°) Le diarie orarie e giornaliere per l'invio in missione del personale sono maggiorate del 30%.

2°) Il rimborso della spesa documentata, mediante fattura o ricevuta fiscale, per il pernottamento in albergo della categoria consentita compete al personale per incarichi di missione di durata superiore a 12 ore.

3°) Il rimborso delle spese documentate relative ai pasti è stabilito nella misura di L. 40.000 per un pa-

sto e di complessive 80.000 per i due pasti giornalieri. Per le missioni all'estero, i limiti di spesa sono di L. 60.000 per un pasto e di complessive L. 120.000 per i due pasti giornalieri.

4°) I limiti di spesa per i pasti di cui al 3° comma sono rivalutati annualmente, in relazione agli aumenti intervenuti nel costo della vita in base agli indici ISTAT, sulla base del decreto del Ministro del Tesoro previsto nell'art. 5 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395.

5°) Nei casi di missione 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, semprechè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6°) Il personale delle diverse qualifiche funzionali, inviato in missione al seguito e per collaborare con dipendenti di qualifica più elevata o facente parte di delegazione ufficiale dell'Amministrazione, è autorizzato a fruire del rimborso e delle agevolazioni previste per il dipendente in missione di qualifica più elevata.

7°) I tempi trascorsi in viaggio, per lo svolgimento della missione, debbono essere computati, a tutti gli effetti, qualora eccedano l'orario giornaliero di lavoro, quali prestazioni di lavoro straordinario e, come tali, retribuiti fino a un massimo di 4 ore giornaliere.

8°) Sono fatte salve ,in quanto compatibili, le disposizioni previste nel punto 5.12 del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193.

9°) Le nuove misure delle indennità e dei rimborsi previsti nel presente articolo hanno decorrenza dal 1° ottobre 1990.

Art. 17

Indennità di trasferimento

Al personale trasferito, che effettivamente abbia mutato la propria residenza, spetta un'indennità di prima sistemazione per i primi tre mesi, negli importi fissati al punto 5.13 del D.P.G. n. 193/86; tale indennità è corrisposta anche nei casi di trasferimento ancora in corso e non liquidati, riferiti al periodo contrattuale 1985/87.

Art. 18

Copertura assicurativa

1° L'Amministrazione regionale e gli Enti sono tenuti a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2° La polizza di cui al primo comma è rivolta alla copertura di rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi ,di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone trasportate per motivi di servizio.

3°) Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi precedenti, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone trasportate per motivi di servizio.

4° I massimali delle polizze di cui ai precedenti commi non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

5° Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili ed a quelle previste dai precedenti commi sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Art. 19

Produttività

1° L'Amministrazione e gli Enti assumono, a criterio fondamentale per lo svolgimento dell'attività istituzionale, l'organizzazione del lavoro impostata su interventi programmati mirati al conseguimento di obiettivi di maggiore produttività e di efficacia. A tali fini l'Amministrazione si impegna ad introdurre norme finalizzate all'incremento del fondo di incentivazione sino ad una quota massima del 3% del monte salari.

2° A tal fine, in sede di predisposizione della relazione programmatica e previsionale di cui al punto 3.1. del D.P.G. 5 dicembre 1986. n. 193. la Giunta regionale predispone il programma delle attività e degli obiettivi che intende realizzare prevedendo, entro il 30 settembre di ogni anno:

1) Interventi finalizzati alla realizzazione di metodologie, strutture, tecniche per un corretto governo delle problematiche gestionali dell'Amministrazione regionale.

) Interventi diretti a conseguire una maggiore produttività complessiva dell'Amministrazione e di singole linee di prodotto.

3° L'Amministrazione regionale e gli Enti dell'area contrattuale collaborano alle iniziative che nell'ambito del territorio regionale vengono assunte a livello nazionale ai sensi dell' art. 12, commi 3°, 4°, 5°, 6°, 7° e 8° e dell'art. 13 del D.P.R. 1° febbraio 1986, n. 13.

4° Per le sperimentazioni ed i progetti che vengono promossi nell'ambito dell'area contrattuale, il premio di produttività viene determinato in sede di approvazione di dette iniziative e viene corrisposto a condizione che da parte di apposito organo di valutazione sia accertato il conseguimento dell'obiettivo, tenendo conto di parametri oggettivi di valutazione, quali il tempo ed il livello di professionalità, ma anche delle capacità di iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione dell'obiettivo medesimo; la valutazione degli apporti soggettivi è demandata al Dirigente responsabile del progetto. L'approvazione degli interventi sperimentali e degli interventi obiettivo è disposta dalla Giunta regionale, sentite le OO.SS. di categoria più rappresentative nell'ambito regionale.

5° Il finanziamento dei premi di produttività a favore del personale che partecipi alla realizzazione dei progetti promossi dall'Amministrazione e dagli Enti e di altri compensi incentivanti la produttività è assicurato tramite il fondo d'incentivazione, misura prevista nel punto 4.2. del D.P.G. n. 193/1986. L'Amministrazione si impegna ad introdurre norme per l'incremento dello stesso fondo sino alla quota massima del 3% del monte salari.

6° Al Personale dell'Amministrazione regionale che non abbia percepito per gli anni 1988 e 1989, compensi per la realizzazione di progetti di produttività, è attribuito per ciascun anno un premio di presenza determinato nei seguenti importi

III qualifica funzionale	L. 367.080
IV qualifica funzionale	L. 436.240
V qualifica funzionale	L. 518.700
VI qualifica funzionale	L. 638.400
VII qualifica funzionale	L. 734.700

Gli importi annui sono corrisposti nella misura di un duecentosettantesimo per ogni giornata di effettiva presenza in servizio e sulla base della qualifica funzionale rivestita negli anni a riferimento, prescindendo comunque dagli effetti retroattivi degli inquadramenti effettuati ai sensi degli artt. 1 e 3 della L.R. 5 giugno 1989 n. 24.

7° Per l'anno 1990, e limitatamente al relativo esercizio finanziario, il fondo d'incentivazione è destinato per il 50% al finanziamento dei progetti di produttività di cui ai commi 1° e 2° e per il 50% ad incentivare la presenza in servizio. La Giunta predisporrà le misure per l'applicazione degli istituti di produttività così come previsto al 2° comma del presente articolo.

8° Il compenso incentivante la presenza in servizio non trova applicazione nei confronti del personale incaricato delle funzioni di coordinamento generale.

9° Presso gli Enti il fondo di incentivazione relativo al triennio contrattuale è gestito, in relazione a quanto disposto nei commi 3° e 4°, secondo criteri stabiliti con accordi decentrati e in armonia con i principi stabiliti nel presente articolo.

10° I compensi previsti nel presente articolo sono corrisposti al personale in distacco sindacale ai sensi del 3° e 4° comma del successivo art. 34, nonché alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria e facoltativo dal lavoro ai sensi degli artt. 4 e 7 della Legge 30.12.1971, n. 1204.

Art. 20

Articolazione dell'orario di lavoro

1° L'orario settimanale ordinario di lavoro, stabilito in 36 ore, è distribuito in 5 giorni lavorativi con due rientri pomeridiani ed è articolato come segue:

mattino:	08 - 14
pomeriggio:	16 - 19.

2°) Su richiesta del dipendente con motivata determinazione del competente Coordinatore, è consentita la flessibilità programmata dell'orario di lavoro entro i seguenti limiti:

mattino	
orario d'ingresso:	7.00/9.00
orario di uscita:	13.00/15.00
pomeriggio	
orario d'ingresso:	15.00/17.00
orario d'uscita:	18.00/20.00

Diverse modalità potranno essere stabilite per particolari posizioni e situazioni, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali.

3° Presso gli Enti una diversa disciplina dell'orario di lavoro può essere stabilita attraverso la contrattazione decentrata di cui al punto 4.4. del D.P.G. 5 dicembre 1986 n. 193.

4° Il periodo lavorativo giornaliero ininterrotto non può essere superiore a 7 ore e trenta e l'interru-

zione minima tra due diversi periodi lavorativi, nell'arco di una giornata, non può essere inferiore a un'ora.

5° Le ore eventualmente effettuate in meno sono recuperate entro la settimana successiva e per un minimo di due ore lavorative nei pomeriggi in cui non si effettuano i rientri previsti nell'orario ordinario. Entro la prima settimana del mese successivo devono essere effettuati i recuperi delle ore rimanenti senza limitazione alcuna. Nell'ipotesi di mancato recupero, oltre alle eventuali conseguenze di ordine disciplinare, si provvede alla trattenuta sullo stipendio del corrispondente compenso orario.

6° Il personale incluso in turni di lavoro avvicendati non può usufruire dell'orario flessibile.

7° Le articolazioni degli orari giornalieri e settimanali sono stabilite con specifico riferimento all'ottimale organizzazione delle strutture ed in relazione alle esigenze di servizio e della utenza.

8° Dell'orario di apertura al pubblico degli uffici è data ampia pubblicità per le esigenze dell'utenza. Nello stesso orario deve essere assicurata la presenza del personale addetto all'informazione.

9° Allo scopo di far fronte agli adempimenti non rinviabili in determinati periodi dell'anno, può essere prevista, anche per una sola parte del personale una concentrazione degli orari nei periodi stessi, con corrispondente riduzione dell'orario negli altri periodi dell'anno.

10° Il dipendente che per esigenze dell'Amministrazione, debba prestare servizio in un giorno festivo, ha diritto ad un riposo compensativo entro la settimana successiva.

11° Per servizi aperti al pubblico, per quelli connessi a speciali esigenze della comunità, per servizi di elaborazione automatica dei dati e per altri servizi continuativi connessi a specifiche esigenze funzionali, possono essere istituiti turni obbligatori, anche festivi durante i quali il lavoro è distribuito organicamente nelle ore antimeridiane, pomeridiane e notturne. In ogni caso, qualsiasi variazione al normale orario di servizio deve essere preventivamente concordata con le Organizzazioni sindacali.

12° Particolari orari di servizio possono essere previsti per l'espletamento di attività esterne di carattere professionale connesse a compiti istituzionali.

13° Nell'ambito della medesima Amministrazione possono coesistere più forme di orario secondo le esigenze di servizio.

14° La prestazione individuale di servizio non può, in ogni caso, essere pretesa oltre il limite massimo di 10 ore nell'ambito della medesima giornata.

15° La rilevazione dell'orario d'ingresso e di uscita, nonché la presenza in servizio, saranno documentati attraverso sistemi automatici omogenei per tutti gli appartenenti al comparto.

Art. 21

Lavoro straordinario

1°) Lo straordinario non deve essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. Nelle situazioni organizzative nelle quali il lavoro ordinario è insufficiente per un periodo prolungato, si ricorre a processi di mobilità e ai rapporti di lavoro a termine.

2°) Nei casi in cui lo straordinario si presenti comunque indispensabile al personale è riconosciuto il diritto di usufruire di un riposo compensativo alternativamente alla corrispondente retribuzione straordinaria. Il riposo compensativo deve essere goduto entro un mese dall'effettuazione della prestazione straordinaria ed è programmato dal Servizio di appartenenza del dipendente in relazione alle esigenze organizzative del Servizio medesimo.

3°) La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convezionalmente dividendo per 156 la somma dei seguenti elementi retributivi:

— stipendio mensile tabellare della qualifica di appartenenza;
— salario di anzianità;
— rateo della 13ª mensilità;
— indennità di contingenza spettante alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

4°) La maggiorazione di cui sopra è pari al 15 per cento per lavoro straordinario diurno, al 30 per cento per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle 6 del giorno successivo) ed al 50 per cento per quello prestato in orario notturno festivo. Le nuove misure dell'orario straordinario decorrono dal 1° ottobre 1990.

5°) Le prestazioni di lavoro straordinario sono complessivamente autorizzate entro il limite massimo di spesa equivalente a 100 ore annue per ciascun impiegato, con esclusione dei Coordinatori nell'ambito del contingente del personale assegnato alla struttura, ed è utilizzato all'interno della struttura medesima.

6°) Fermi restando i limiti annui individuali di cui al punto 5.11., comma ottavo, del D.P.G.R. 5 dicembre 1986, n. 193, la Giunta regionale può autorizzare prestazioni di lavoro straordinario eccedenti i limiti sopraindicati, per esigenze di carattere eccezionale. A tal fine, è disposto un accantonamento pari al 15% del limite massimo di spesa di cui al precedente 5° comma. La deliberazione di autorizzazione è adottata, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto dei criteri e delle modalità di cui ai commi 10° e 11° del predetto punto 5.11. del D.P.G.R. n. 193/1986. Il mancato raggiungimento dell'intesa non preclude comunque l'adozione del provvedimento autorizzativo della Giunta regionale.

7°) Restano ferme le norme eccezionali dei commi 12° e 13° del punto 5.11. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193.

Art. 22

Piani e programmi formativi

1°) In materia di formazione professionale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 39 della L.R. 17 agosto 1978, n. 51, si applicano i criteri e le procedure in via generale stabiliti nel punto 3.6. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193, nonchè le disposizioni dei seguenti commi.

2°) Per la formazione e l'aggiornamento professionale sono predisposti piani annuali o pluriennali, la cui attuazione è di norma affidata ad organismi pubblici operanti nella materia, quali l'ISFORE S.r.l. e il FORMEZ. I piani annuali sono approvati entro il mese di ottobre di ciascun anno, con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, previa deliberazione della Giunta regionale, su parere del Comitato per l'organizzazione ed il personale, sentite le OO.SS. maggiormente rappresentative.

3°) i programmi attuativi devono essere finalizzati anche alla valorizzazione delle professionalità collegate con processi di ristrutturazione e di riorganizzazione del lavoro. Specifici progetti dovranno riguardare la formazione e l'aggiornamento del personale della qualifica dirigenziale.

4°) Al personale assunto in prova è assicurato un congruo periodo formativo, articolato su due moduli; uno di carattere generale su temi istituzionali e sull'organizzazione dell'Amministrazione o dell'Ente di appartenenza; l'altro di carattere specifico in relazione al profilo professionale ed alle competenze del Servizio di assegnazione.

5°) Le attività di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente e costituiranno ad ogni effetto titolo di servizio, da valutare secondo le norme degli ordinamenti dell'Amministrazione di appartenenza.

Art. 23

Congedo ordinario

1°) Il congedo ordinario è stabilito per ciascun anno solare in trenta giorni lavorativi, fermo restando quanto previsto dalla Legge 23 dicembre 1977, n. 937.

2°) Il congedo ordinario deve essere fruito, su richiesta del dipendente e previa autorizzazione del Coordinatore di Servizio o del Coordinatore di Settore delegato allo scopo, irrinunciabilmente nel corso di ciascun anno solare anche in più periodi, uno dei quali non inferiore a venti giorni.

3°) Qualora il godimento del congedo ordinario sia rinviato o interrotto per eccezionali e motivate esigenze di servizio, il dipendente ha diritto di fruirlo entro il primo semestre dell'anno successivo.

4°) La fruizione del congedo ordinario può essere rinviata anche nel secondo semestre dell'anno successivo qualora sussistano motivi non riferibili alla volontà del dipendente ma imputabili a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie nei termini indicati nei commi 2° e 3°.

5°) Il diritto al congedo ordinario non è riducibile in ragione di assenza per infermità, anche se tale assenza si sia protratta per l'intero anno solare. In quest'ultima ipotesi, l'indicazone del periodo durante il quale è possibile godere del congedo ordinario spetta all'Amministrazione in relazione alle esigenze di organizzazione del servizio.

6°) Le infermità insorte durante la fruizione del congedo ordinario ne interrompono il godimento nei casi di ricovero ospedaliero o di malattie ed infortuni, adeguatamente e debitamente documentati e tempestivamente comunicati all'Amministrazione.

7°) Al dipendente in congedo ordinario richiamato in servizio per eccezionali e motivate esigenze, competono, previa esibizione di idonea documentazione, il rimborso delle spese personali di viaggio sostenute e l'indennità di missione per la durata del viaggio.

8°) La ricorrenza del Santo Patrono della città sede di servizio, se ricadente in giornata lavorativa, è considerata come congedo ordinario oltre il limite di cui al comma 1°.

9°) Le disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1° gennaio 1990; a decorrere dalla stessa da-

ta è abrogato il punto 3.12. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193 e ogni altra disposizione in contrasto con la disciplina del presente accordo.

Art. 24

Criteri per la mobilità del personale

1°) Il punto 3.8. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193, è integrato dalle seguenti disposizioni.

2°) Nell'ambito della Presidenza della Giunta, degli Assessorati e degli Enti, i Coordinatori generali, previo confronto con le OO.SS. maggiormente rappresentative, promuovono processi di mobilità mediante il programmato interscambio di compiti al fine di garantire il miglioramento dei servizi e di consentire ai dipendenti l'acquisizione di una professionalità più ampia. Nella predisposizione dei programmi di mobilità dovrà tenersi conto anche delle aspirazioni professionali dei dipendenti.

3°) L'Assessore del personale e i competenti organi degli Enti, mediante programmi annuali che tengano conto delle esigenze ordinarie, e attraverso provvedimenti di carattere straordinario volti a soddisfare emergenze funzionali, attuano processi di mobilità tra i diversi rami dell'Amministrazione per le finalità di cui al 2° comma, d'intesa con le OO.SS. maggiormente rappresentative. I programmi di mobilità dovranno essere correlati ai piani di formazione professionale. Il mancato raggiungimento dell'intesa non preclude comunque, l'adozione dei relativi provvedimenti di mobilità.

Art. 25

Brevi permessi per motivi di salute

Al dipendente possono essere concessi, a domanda, brevi permessi non soggetti a recupero, di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, per esigenze sanitarie documentate. I permessi sono concessi dal Coordinatare di Servizio e, nell'anno solare, non possono eccedere, per ciascun impiegato, la misura complessiva di 18 ore.

Art. 26

Permessi retribuiti per i Dirigenti del CRAL

Al fine di consentire lo svolgimento delle attività del CRAL, ai Dirigenti regionali e provinciali sono concessi permessi orari retribuiti e non soggetti a recupero sino ad un massimo di 150 ore, globalmente riferiti al numero complessivo dei dirigenti.

Art. 27

Diritto allo studio

1° al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti e non soggetti a recupero nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.

2° I permessi di cui al comma 1° sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, compresi i tirocini per il conseguimento delle abilitazioni professionali nonché per la frequenza di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

3° Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1° e 2° vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

a) i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1°, non dovranno superare il tre per cento del totale delle unità in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore;

b) a parità di condizioni, sono ammessi a frequntare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso;

c) è privilegiata la concessione dei permessi ai dipendenti, non laureati e non fuori corso, che siano iscritti a facoltà universitarie attinenti alle materie di competenza della struttura nella quale prestano servizio e che superino positivamente gli esami previsti dai piani di studio per i rispettivi anni di corso;

d) è altresì favorita la concessione dei permessi ai dipendenti che debbano, nel corso dell'anno di riferimento, affrontare gli esami per il diploma di scuola media superiore o di scuola media inferiore;

e) il permesso per il conseguimento dei titoli di studio o di attestati professionali di cui al comma 2° può essere concesso anche in aggiunta a quello necessario per le attività formative programmate dall'Amministrazione.

4° Il personale interessato ai corsi di cui ai commi 1°, 2° e 3° ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

5° Il conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente,

documentato dal titolo di studio o da attestati professionali conseguiti, costituirà titolo di servizio da valutare secondo le norme degli ordinamenti delle amministrazioni di appartenenza.

6° Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2° è tenuto a presentare, alla propria Amministrazione, idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

Art. 28

Igiene e sicurezza del lavoro

Il punto 4.3 del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193 è integrato con le seguenti disposizioni:

a) gli addetti in via continuativa per l'intera giornata lavorativa all'uso di videoterminali devono essere sottoposti a visite mediche con cadenza semestrale;

b) le lavoratrici nei primi tre mesi di gravidanza sono escluse, a scopo cautelativo, dall'uso di videoterminali. Per tutto il periodo della gravidanza si provvede, altresì, al provvisorio mutamento di attività qualora si riscontrino, attraverso gli accertamenti sanitari, temporanee inidoneità;

c) sono individuate, d'intesa con le OO.SS. di categoria maggiormente rappresentative, le attività lavorative maggiormente rischiose per la salute. Gli addetti a tali attività sono sottoposti a visita di controllo almeno ogni 6 mesi.

d) L'Amministrazione e gli Enti garantiscono, attraverso i competenti servizi delle Unità Sanitarie Locali e degli Ispettorati del Lavoro, l'applicazione della regolamentazione comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, tenendo conto, in particolare, delle misure atte a garantire la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e la prevenzione delle malattie professionali.

Art. 29

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1° Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi vigenti, la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica che determini una temporanea inidoneità al lavoro, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, a condizione che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime:

a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; per il periodo eccedente la durata massima dell'aspettativa con retribuzione intera compete la retribuzione ridotta alla metà per l'intera durata del ricovero;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa qualifica diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2° I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3° L'Amministrazione regionale e gli Enti dispongono l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti di cui al primo comma qualora i dipendenti medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.

Art. 30

Tutela dei dipendenti portatori di handicap

1° Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatori di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; per il periodo eccedente la durata massima dell'aspettativa con retribuzione intera compete la

retribuzione ridotta alla metà per l'intera durata del ricovero;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale limitatamente alla durata del progetto;

d) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa qualifica diverse da quelle abituali, quando tale misura è individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2° I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3° L'Amministrazione regionale e gli Enti, in attuazione delle vigenti normative, adottano tutte le misure idonee a favorire l'integrazione nelle attività lavorative dei dipendenti portatori di handicap anche attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche.

4° Al fine di consentire la piena integrazione produttiva dei lavoratori portatori di handicap, l'amministrazione predispone, entro sei mesi dalla pubblicazione del presente accordo, un progetto d'interventi:

— atti ad eliminare gli ostacoli architettonici che limitano l'accesso e la libera utilizzazione degli ambienti di lavoro;

— atti a modificare gli aspetti strutturali e organizzativi che impediscono il pieno sviluppo professionale dei lavoratori portatori di handicap.

Il progetto e le modalità di attuazione dello stesso saranno definiti d'intesa con le OO.SS. di categoria.

Art. 31

Garanzie in materia d'informazione

1°) Al fine di garantire la libera circolazione delle informazioni e la pubblicità degli atti - per i quali non ci sia espresso divieto di diffusione - sono pubblicati sul Notiziario Ufficiale del personale regionale, oltre ai provvedimenti per i quali è già stabilito l'obbligo di pubblicazione, i decreti del Presidente della Giunta concernenti l'emanazione degli accordi, ai sensi dell'art. 3 della L.R. 25 giugno 1984, n. 33, le deliberazioni della Giunta regionale, i decreti assessoriali, le circolari, le direttive e comunque gli atti di carattere generale riguardanti l'organizzazione degli Uffici e l'amministrazione del personale.

2°) I Coordinatori sono tenuti a dare tempestiva pubblicità agli atti emanati nell'espletamento delle loro funzioni e che attengono comunque all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale. La pubblicità deve essere assicurata tramite affissione degli atti all'Albo dell'Assessorato o del Servizio.

Art. 32

Garanzie nelle procedure disciplinari

Nei procedimenti dinanzi alla Commissione di disciplina deve essere garantito ai dipendenti l'esercizio del diritto di difesa con l'assistenza, se richiesta dall'interessato, di un legale e/o di un rappresentante sindacale.

Art. 33

Pari opportunità

1°) Per consentire la definizione di misure e meccanismi atti a garantire una reale parità uomo-donna nell'ambito degli impieghi dell'area contrattuale regionale, e per la verifica, la promozione ed il controllo contro le discriminazioni, è istituito un Comitato così composto:

— un docente universitario in materie sociologiche;

— quattro componenti indicati dalle Organizzazioni Sindacali più rappresentative in campo regionale;

— un dirigente o funzionario dell'Amministrazione regionale e un dirigente o funzionario degli Enti che non svolgano funzioni di coordinamento generale.

2°) Il Comitato è costituito con decreto dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, che dispone anche in ordine alle funzioni di Presidente.

3°) E' compito preliminare del Comitato predisporre uno studio, in relazione alle finalità indicate nel 1° comma, che costituirà oggetto di confronto tra l'Amministrazione e le OO.SS..

Art. 34

Rappresentatività Sindacale - Aspettative - Permessi

1°) Ai fini dell'applicazione delle norme di cui al titolo I della legge regionale 25 giugno 1984, n. 33, costituiscono criteri di riferimento per la determinazione della maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali regionali di categoria, relativamente al comparto dell'area contrattuale dell'Amministrazione regionale e degli Enti:

a) la consistenza associativa rilevata in base alle deleghe conferite all'Amministrazione regionale e agli Enti dai dipendenti per la ritenuta del contributo sindacale;

b) l'adesione ricevuta in occasione di elezioni di membri sindacali in organismi previsti dalle vigenti norme in materia di personale;

c) la diffusione e consistenza delle strutture organizzative nell'ambito della categoria e del territorio del comparto di contrattazione.

La maggiore rappresentatività delle confederazioni su base nazionale è determinata secondo i principi previsti dall'art. 8 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395 e dai relativi criteri interpretativi emanati dal Ministero della Funzione Pubblica.

2°) I dipendenti dell'Amministrazione regionale e degli Enti che siano nominati dirigenti sindacali, in quanto eletti negli organi direttivi ed esecutivi delle rappresentanze sindacali del personale a livello aziendale, provinciale, regionale e nazionale, sono collocati in aspettativa retribuita per motivi sindacali, a domanda da presentare tramite la Organizzazione sindacale di appartenenza.

Il numero globale dei dipendenti da collocare in aspettativa sindacale retribuita per l'area contrattuale è fissato nel numero di un dirigente sindacale per ogni 250 dipendenti o frazione di 250, da ripartirsi proporzionalmente in relazione al numero degli iscritti tra le organizzazioni sindacali dell'area contrattuale aventi titolo alla contrattazione.

E' comunque garantita una aspettativa retribuita per ognuna delle predette organizzazioni sindacali.

3°) Nell'ambito dell'Amministrazione regionale e degli Enti è stabilito un monte orario annuo complessivamente a disposizione per permessi sindacali, determinato in ragione di n. 6 ore per dipendente in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno. L'assegnazione del monte ore è effettuata, durante il 1° trimestre di ciascun anno, ripartendo una quota pari al 10% del globale in parti uguali, fra tutte le OO.SS. operanti nell'area contrattuale. La parte restante è ripartita in proporzione al grado di rappresentatività accertato, per ciascuna Organizzazione Sindacale, in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

4° Son fatte salve le altre disposizioni del punto 7.1., nonché quelle del punto 7.3. del D.P.G. 5 dicembre 1986, n. 193.

5° L'Amministrazione regionale e gli Enti assicurano l'uso di locali e attrezzature adeguati per l'esercizio delle attività delle Organizzazioni sindacali riconosciute nell'area contrattuale, anche nei Comuni sede dei Comitati circoscrizionali di controllo, compatibilmente con la reperibilità dei locali medesimi nei predetti Comuni.

6° Al personale collocato in aspettativa ai sensi del presente articolo sono corrisposti tutti gli assegni spettanti ai sensi delle vigenti disposizioni nella qualifica e profilo di appartenenza e le quote di salario fisso e ricorrenti relative alla professionalità e alla produttività, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario.

Art. 35

Riconoscimento del servizio militare

Al personale è riconosciuto il periodo di servizio militare a tutti gli effetti previsti dall'art. 20 della Legge 24 dicembre 1986, n. 958.

Art. 36

Acconto sui futuri miglioramenti

Qualora il rinnovo del prossimo accordo contrattuale non dovesse realizzarsi alle scadenze previste dal presente accordo, al personale verrà comunque corrisposto , a titolo di acconto, un beneficio di importo pari al 5% del livello tabellare, da considerarsi quale salario di anzianità.

Art. 37

Norma di rinvio

Restano confermate le norme di cui al Decreto del Presidente della Giunta Regionale 5 dicembre 1986, n. 193 non espressamente modificate o sostituite dal presente accordo.

TITOLO I

IMPEGNI PROGRAMMATICI

Art. 1 - Riforma - Decentramento - Occupazione

Art. 2 - Rapporti Amministrazione - Cittadini

Art. 3 - Osservatorio Regionale sul Pubblico Impiego

Art. 4 - Osservatorio sui problemi della Riforma e della Funzionalità dei Servizi

Art. 5 - Comitato per l'Organizzazione e il Personale - Organi Collegiali - Riforma F.I.T.Q.

Art. 6 - Servizi e Settori

Art. 7 - Organici e Contingenti - Mobilità del Personale

Art. 8 - Funzionalità Strutture Orizzontali o a Marcata Rilevanza Esterna

Art. 9 - Assetto Professionale - Articolazioni Profili Professionali - Mansioni

Art. 10 - Problematiche Dipendenti ex CRAAI

Art. 11 - Servizio Mensa

TITOLO II

DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Art. 12 - Area di Applicazione e Durata

Art. 13 - Stipendi - Arricchimento Professionale - Salario di Anzianità

Art. 14 - Premio Compensativo per Pregresso Esercizio Funzioni di Direzione - Criteri Applicativi Indennità

Art. 16 - Trattamento di missione

Art. 17 - Indennità di Trasferimento

Art. 18 - Copertura Assicurativa

Art. 19 - Produttività

Art. 20 - Articolazione dell'orario di lavoro

Art. 21 - Lavoro Straordinario

Art. 22 - Piani e Programmi Formativi

Art. 23 - Congedo Ordinario

Art. 24 - Criteri per la Mobilità del Personale

Art. 25 - Brevi Permessi per Motivi di Salute

Art. 26 - Permessi Retribuiti per i Dirigenti del CRAL

Art. 27 - Diritto allo Studio

Art. 28 - Igiene e Sicurezza del Lavoro

Art. 29 - Tutela dei Dipendenti in Particolari condizioni psico-fisiche

Art. 30 - Tutela dei Dipendenti Portatori di Handicap

Art. 31 - Garanzie in Materia di Informazione

Art. 32 - Garanzie nelle Procedure Disciplinari

Art. 33 - Pari Opportunità

Art. 34 - Rappresentatività Sindacale - Aspettative - Permessi

Art. 35 - Riconoscimento del Servizio Militare

Art. 36 - Acconto sui Futuri Miglioramenti

Art. 37 - Norma di Rinvio