

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE
DEL COMPARTO UNICO
NON DIRIGENTI
QUADRIENNIO NORMATIVO (II FASE) 2002-2005
BIENNIO ECONOMICO 2004-2005**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1
(Finalità)**

1. Il presente contratto ha le seguenti finalità:
 - a. migliorare la qualità dei servizi offerti alla collettività regionale attraverso la graduale riorganizzazione degli stessi e dei processi decisionali al fine di individuare ambiti territoriali ottimali per garantire adeguatezza, anche professionale, dei processi di complessità amministrativa, nell'ottica degli obiettivi di razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, come enunciati dall' art.127, comma I, della L.R. n. 13/1998 istitutivo del Comparto unico;
 - b. valorizzare le forme associative attraverso l'esercizio coordinato di funzioni e la gestione associata di servizi localizzati tra gli Enti locali, ai sensi della Legge Regionale 9 marzo 2006, n. 1, recante "Principi e norme fondamentali del sistema Regione – autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia", al fine di attivare processi di crescita dei sistemi locali nell'ambito di una gestione ottimale del territorio ed un sistema integrato di interventi e servizi sociali del territorio di competenza dei Comuni associati, anche dotati di uffici comuni, fondato sui principi di sussidiarietà, cooperazione e promozione della cittadinanza sociale, come individuati dalla Legge Regionale 31 marzo 2006, n. 6, recante "Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale";
 - c. contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse di un miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale.

**Art. 2
(Obiettivi e strumenti)**

1. Le finalità enunciate all'art. 1, a garanzia della qualità dei servizi e della loro adeguatezza organizzativa, si attuano attraverso l'omogeneizzazione degli ordinamenti e della disciplina del rapporto di lavoro nonché con l'armonizzazione degli istituti comuni al comparto, tenendo conto delle diverse funzioni e responsabilità.
2. L'omogeneizzazione degli ordinamenti professionali, in ordine alle categorie più elevate, in particolare, si fonda su declaratorie contrattuali che tengono conto della mutata esigenza, comune agli enti del Comparto, di professionalità che esprimano competenze, oltre che di tipo specialistico, anche di ordine relazionale interno ed esterno.
3. L'omogeneizzazione degli ordinamenti e degli istituti comuni al comparto, pur alle condizioni indicate al comma 1, consente di dar luogo a forme di mobilità tra gli enti del comparto e di realizzare così quanto prescritto dalla L.R. n. 1/2006, recante "Principi e norme fondamentali del sistema Regione – autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia", in ordine al raggiungimento dell'adeguatezza organizzativa dei servizi nelle forme associative.
4. La riorganizzazione dei servizi alla collettività regionale, in un'ottica di efficienza, efficacia, economicità ed adeguatezza organizzativa viene avvalorata attraverso l'adozione di carte dei servizi che garantiscono elevati standard di qualità a livello di singolo ente o nell'ambito delle forme associative come definite dalla L.R. n.1/2006, nelle modalità che saranno contenute nei rispettivi Regolamenti di organizzazione, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:
 - a) le caratteristiche fondamentali del singolo servizio;
 - b) le modalità di informazione, proposta e valutazione da parte dei cittadini;
 - c) le procedure periodiche di verifica.

**Art. 3
(Campo di applicazione)**

1. Il presente contratto si applica al personale, escluso quello dell'area dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Amministrazione regionale, del Consiglio regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e di quella Collinare, e degli altri Enti locali della Regione Autonoma Friuli – Venezia Giulia, così come previsto dalla L.R. n. 13/1998 e successive modifiche ed integrazioni, di seguito denominati "enti".
2. Il presente contratto si applica anche al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le aziende per i servizi sanitari ai sensi dell'art. 41 ter della L.R. n.49/1996 nonché al personale dei

consorzi istituiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b), della L.R. n. 41/1996.

3. In relazione al disposto di cui al comma 1, in riferimento a istituti contrattuali specifici, laddove nel testo sia citata la "Regione", il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale e agli Enti regionali; nel caso in cui nel testo vi sia la citazione "Enti locali", il riferimento si intende operato nei confronti delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e di quella Collinare, degli altri Enti locali regionali nonché nei confronti degli enti e nei casi di cui al comma 2.

Art. 4

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2004 fino al 31 dicembre 2005 per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto. Durante tale periodo, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 5

(Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale)

1. La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.
2. La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale disciplina, la durata dei contratti collettivi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione.

Art. 6

(Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente.

Tempi e procedure)

1. Gli enti del Comparto stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo nel rispetto delle disposizioni attualmente vigenti nei rispettivi ordinamenti.
2. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi regionali o nazionali, per la parte ancora applicabile, né comportare oneri non previsti rispetto alle risorse riservate a tale livello di contrattazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
3. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata non superiore al quadriennio contrattuale di riferimento e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme da parte delle R.S.U. e delle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente è effettuato dall'organo di revisione dei conti. A tale fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, come definita dalla delegazione trattante, è inviata a detto organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, corredata da apposita illustrazione tecnico-finanziaria. Trascorsi quindici giorni dal ricevimento del contratto senza l'apposizione di rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, che deve avvenire entro i successivi quindici giorni. Nel caso siano formulati rilievi le parti si incontrano entro i successivi dieci giorni.
6. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche con riferimento agli oneri conseguenti all'applicazione degli stessi. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi

decentrati integrativi.

7. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.Re.Ra.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 7

(Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n.1)

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge a livello territoriale qualora gli Enti locali esercitino le funzioni e gestiscano i servizi in modo coordinato in ambiti territoriali adeguati sotto il profilo demografico, ambientale e socio-economico, mediante le seguenti forme di collaborazione così come individuate ai sensi del Titolo II, Capi V e VI, della L.R. n.1/2006:

- a) associazioni intercomunali, qualora la gestione del personale sia svolta in forma associata;
- b) unioni dei Comuni, che svolgano anche la gestione del personale in forma associata;
- c) ambiti per lo sviluppo territoriale – ASTER, qualora la gestione del personale sia svolta in forma associata.

2. La composizione della delegazione trattante di parte pubblica è individuata d'intesa tra gli enti coinvolti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 12.

3. Per le Organizzazioni sindacali la delegazione trattante è composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto e da una congrua rappresentanza delle R.S.U. degli enti coinvolti.

4. In ogni caso, gli enti interessati potranno farsi assistere dall'A.Re.Ra.N.

Art. 8

(Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale a carattere volontario)

1. Al di fuori dei casi previsti dall'art. 7, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può comunque svolgersi, per gli Enti locali territorialmente contigui anche a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa tra gli enti interessati e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.

2. L'iniziativa per la contrattazione collettiva decentrata integrativa territoriale, di cui al comma 1, può essere assunta da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. I protocolli di intesa, di cui al comma 1, devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente contratto, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 6;
- d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la fruizione delle tutele e dei permessi;
- e) il termine entro il quale la contrattazione deve essere realizzata, decorso il quale le parti avviano la contrattazione aziendale.

4. I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:

- a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;
- b) gli aspetti di dettaglio, volti a rendere concretamente applicabili gli istituti ed i criteri negoziati a livello territoriale.
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.

5. La contrattazione integrativa può comportare tra gli enti la costituzione di un unico fondo destinato a finanziare le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività.

6. In ogni caso, gli enti interessati potranno farsi assistere dall'A.Re.Ra.N.

7. Nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa l'attivazione del livello territoriale, sulla base di protocolli di intesa, comporta che al singolo ente residua la costituzione e la gestione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività di cui all'art. 73, nel rispetto dei criteri definiti a livello territoriale.

Art. 9

(Contrattazione collettiva decentrata integrativa conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo IV, della L.R. 31 marzo 2006, n.6)

1. Qualora il servizio sociale dei comuni sia attivato negli ambiti dei distretti socio – sanitari di cui all'art. 21 della L.R. 30 agosto 1994, n. 12, e successive modificazioni ed integrazioni ed il personale relativo sia inserito nella pianta organica aggiuntiva a quella dell'ente gestore, come previsto dall'art. 19, comma 2, della L.R. 31 marzo 2006, n. 6, la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nell'unica

sessione negoziale del capofila medesimo.

2. In tal caso, presso l'ente gestore viene costituito un apposito fondo destinato a finanziare le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività del personale appartenente alla pianta organica aggiuntiva.
3. Le concrete modalità di costituzione di tale fondo trovano compiuta disciplina nel presente contratto.

Art. 10

(Interpretazione autentica dei contratti)

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione autentica dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta di cui al 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 scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'A.Re.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta del Presidente della Regione, delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di legge, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di legge, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dalla legge.

CAPO II

SOGGETTI SINDACALI

Art. 11

(Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - a) le rappresentanze sindacali unitarie R.S.U., elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro vigente per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale;
 - b) le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi delle disposizioni regionali e degli Accordi vigenti in materia.
2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, sono quelli previsti dall'Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente degli Enti locali del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia del 13 febbraio 2006 e dall'Accordo recepito con DPGR. 24 aprile 1997, n. 0132/Pres. e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 12

(Composizione delle delegazioni trattanti)

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, ciascun ente individua il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, cui compete la stipula del contratto, nonché i componenti della stessa che non devono avere interesse nella trattativa.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - a) dalla RSU;
 - b) dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.
3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'A.Re.Ra.N..
4. Negli enti provvisti di personale dirigenziale, il presidente di cui al comma 1, è individuato tra i dirigenti.

CAPO III

PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'

Art. 13

(Clausole di raffreddamento)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva di lavoro ed a quella decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
2. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette sulle materie oggetto della stessa.

Art. 14

(Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)

1. Le parti prendono atto del 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 lavoratore. Esso 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, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, 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 del lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione sono istituiti, pertanto, specifici Comitati Paritetici 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 dai Comitati vengono presentate agli enti 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/della consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di comportamento, sentite le organizzazioni firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione predisposti dagli enti, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, 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 da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali del Comparto firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato dai componenti di parte sindacale tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi 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. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti i Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

9. Al fine di assicurare la piena funzionalità dei Comitati in tutte le Amministrazioni, gli enti territorialmente contigui possono costituire, previo accordo con le Organizzazioni sindacali, un unico Comitato, disciplinandone preventivamente la composizione e le modalità di funzionamento. Fermo restando quanto precisato ai commi precedenti, i Comitati così costituiti non potranno essere composti da più di sei componenti titolari e sei supplenti.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 (Contratto individuale di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e dal presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato;
- d) categoria di inquadramento professionale e posizione economica iniziale;
- e) compiti e mansioni corrispondenti alla categoria di assunzione;

- f) durata del periodo di prova;
- g) sede di destinazione dell'attività lavorativa.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto medesimo 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. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In questo ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata.
5. L'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso all'impiego, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. In caso di mancato rispetto, salvo giustificato motivo, del termine o di mancanza dei requisiti prescritti, l'Ente, nella persona del Dirigente responsabile, pronuncia la decadenza dell'interessato dall'assunzione.
6. Entro il giorno antecedente quello d'inizio del servizio, il destinatario, sotto propria responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle norme vigenti in materia. In caso contrario deve presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale è previsto, invece, l'obbligo del dichiarante, nel limite delle norme sull'incompatibilità, di indicare l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

Art. 16

(Periodo di prova)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - due mesi per le categorie A e B nonché, per quanto riguarda l'area della polizia locale, per la categoria PLS;
 - sei mesi per le categorie C e D nonché, per quanto riguarda l'area della polizia locale, per le categorie PLA, PLB e PLC e per quanto riguarda l'area forestale, per le categorie FA, FB e FC.
 Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella corrispondente categoria presso altra amministrazione pubblica.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo periodo effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da norme di legge e da regolamenti vigenti. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può esser risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, l'assenza non viene computata ai fini del calcolo del limite massimo del diritto alla conservazione del posto. Le assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
4. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e quello dell'amministrazione deve essere motivato.
5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro si sia risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità a partire dal giorno dell'assunzione.
6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità, se maturati, e la quota di salario aggiuntivo; al dipendente spetta inoltre la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute nonché alle giornate di festività soppresse.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti, rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.

CAPO II

ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 17

(Orario di lavoro)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Gli enti che attualmente prevedano diverse strutturazioni di orario comportanti forme di recupero continuano ad attuarle considerandole equivalenti all'orario ordinario.
3. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :
 - a) ottimizzazione delle risorse umane;
 - b) miglioramento della qualità della prestazione;

- c) ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza;
 - d) miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
 - e) erogazione dei servizi amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
- a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
 - b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
 - c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
 - d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della vigente normativa.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro costituisce uno dei doveri del dipendente.
6. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Art. 18 (Riduzione di orario)

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che realizzino i risparmi necessari all'applicazione dell'istituto in esame. Dalla entrata in vigore del presente contratto e a valere sui futuri accordi, la verifica in ordine al rispetto delle suddette condizioni potrà essere effettuata, su richiesta delle parti o delle rispettive associazioni regionali, anche da organismi esterni e, comunque, qualora la copertura dei costi non sia adeguatamente prevista o non sia effettivamente realizzata, gli accordi, anche se regolarmente sottoscritti, sono nulli.
2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.
3. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art.17 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione decentrata di cui all'art.4, comma 2, lett. i) del CCRL 01.08.2002.
4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

CAPO III PERMESSI, CONGEDI, FERIE E FESTIVITA'

Art. 19 (Permessi retribuiti per il personale degli Enti locali)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti motivi:
- nascita di un figlio
1 giorno
 - ricovero ospedaliero del coniuge o di parenti entro il 1° grado
1 giorno
 - ricovero ospedaliero del coniuge o di parenti entro il 1° grado con necessità di assistenza documentata
3 giorni
- Nel caso di ricoveri ripetuti nell'arco di un anno solare il numero massimo di permessi retribuiti è di sei giornate per anno solare.
2. I ricoveri ospedalieri non ricomprendono i ricoveri intervenuti in regime di day hospital.
3. L'art. 19, comma 2, del CCNL 6.7.1995 è disapplicato.

Art. 20 (Congedo parentale per il personale degli Enti locali)

1. Ai fini dell'omogeneizzazione dei contratti di lavoro relativi al personale regionale e al personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 2/2001, l'articolo 5, comma 9, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che al personale degli enti locali, a decorrere dal 1/12/2005, 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 sessanta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili

anche frazionatamente, non riducano le ferie, siano valutati ai fini dell'anzianità di servizio e siano retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Art. 21

(Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario)

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.
2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art.46 del CCRL 01.08.2002 e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 22

(Ferie per il personale degli Enti locali)

1. Ai fini dell'omogeneizzazione dei contratti di lavoro relativi al personale regionale e al personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 2/2001, l'articolo 5, comma 8 della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che le ferie spettanti al personale degli Enti locali siano aumentate:
 - a) a decorrere dall'1/1/2006 di una giornata,
 - b) a decorrere dall'1/1/2007 di una ulteriore giornata.

Art. 23

(Festività soppresse)

1. A decorrere dall'1/1/2007 il personale regionale ha diritto, in ogni anno di servizio, a quattro giorni di festività soppresse.
2. A decorrere dal 31/12/2006 al personale regionale in servizio è monetizzato nel maturato economico individuale un importo pari al 0,80% del trattamento tabellare di convergenza, di cui alla allegata [tabella I](#), a compensazione della riduzione di due giornate di festività soppresse.
3. A decorrere dall'1/1/2007 il personale regionale in servizio ha diritto a due giorni di permesso non retribuito da usufruire a ore alle medesime condizioni previste per la fruizione delle festività soppresse.
4. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto anche per il personale degli Enti locali viene ammessa la fruizione ad ore dei giorni di festività soppresse.

CAPO IV

MOBILITA' DI COMPARTO

Art. 24

(Definizioni)

1. L'istituto della mobilità di comparto consiste nel trasferimento di personale tra due enti facenti parte del Comparto unico del Friuli Venezia Giulia.
2. La mobilità può essere di carattere individuale o collettivo.
3. La mobilità a carattere collettivo si configura a seguito di processi di trasferimento di competenze tra Regione ed Autonomie locali e tra Autonomie locali.
4. La mobilità a carattere individuale si attua quando, a richiesta del lavoratore, vi è un trasferimento consensuale tra gli enti facenti parte del Comparto unico.

Art. 25

(Mobilità di comparto individuale)

1. La mobilità di comparto individuale avviene a richiesta dell'interessato, con il consenso dell'ente cedente e dell'ente che acquisisce il lavoratore. In tale caso gli enti fissano di comune accordo la decorrenza della mobilità che dovrà comunque concludersi entro 150 gg. dal ricevimento da parte dell'ente cedente della comunicazione di accoglimento della mobilità da parte dell'ente che acquisisce il lavoratore.
2. Nel caso in cui il consenso non venga dato dall'ente cedente entro 30 gg. dal ricevimento della comunicazione di accoglimento della mobilità, di cui al comma 1, il dipendente accede alla mobilità decorsi 60 gg. dalla scadenza del termine per la concessione del consenso.
3. Negli enti privi di qualifiche dirigenziali, qualora il consenso non venga dato dall'ente cedente entro 30 gg. dal ricevimento della comunicazione di accoglimento della mobilità, di cui al comma 1, il dipendente accede alla mobilità decorsi 120 gg. dalla scadenza del termine per la concessione del consenso.
4. Il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute presso l'ente di appartenenza è mantenuto anche con il passaggio alla nuova amministrazione, salvo diverso accordo tra l'ente di appartenenza e il dipendente per l'applicazione del compenso sostitutivo delle ferie non fruiti.
5. Il personale neo assunto presso l'ente in seguito a concorso pubblico o in seguito a mobilità non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi tre anni dall'assunzione.
6. La mobilità di comparto individuale, di cui al presente articolo, rimane sospesa negli enti in cui, per disposizioni nazionali o regionali, si determini un blocco ovvero una limitazione nelle procedure di assunzione che vincolino gli enti interessati. I termini per la decorrenza della mobilità riprendono a decorrere dal momento in cui l'ente cedente e l'ente che acquisisce il lavoratore non sono più tenuti al

rispetto del blocco ovvero alle limitazioni nelle procedure di assunzione.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nel caso di mobilità dagli Enti locali alla Regione.

Art. 26
(Mobilità di comparto collettiva)

1. Prima dell'assunzione di provvedimenti di mobilità collettiva l'ente che cede il personale e l'ente che riceve il personale in mobilità devono entrambi informare i soggetti sindacali titolari del diritto di informazione in ordine alle proprie intenzioni almeno 30 giorni prima della adozione del provvedimento stesso.

2. L'informazione ai soggetti sindacali comprende:

- a) i motivi del provvedimento di mobilità;
- b) i termini entro i quali deve avvenire la mobilità;
- c) l'indicazione del numero del personale coinvolto suddiviso per categorie e profili professionali;
- d) l'ente di destinazione.

3. In caso di mobilità collettiva viene privilegiata la mobilità volontaria dei dipendenti in possesso dei requisiti professionali richiesti in relazione alle funzioni svolte.

4. Contestualmente all'informazione di cui al comma 1, l'ente che cede il personale è tenuto ad esperire un bando di mobilità volontaria rivolto al proprio personale, precisando, fra l'altro, i contenuti professionali e di servizio del personale interessato dal processo di mobilità collettiva.

5. Entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione i soggetti sindacali, di cui al comma 1, possono richiedere ad entrambi o anche ad uno solo degli enti interessati l'apertura di un tavolo congiunto di concertazione.

6. La richiesta di un tavolo di concertazione sospende temporaneamente il trasferimento.

7. L'apertura del tavolo congiunto deve avvenire entro ulteriori 10 giorni dalla richiesta.

8. Dell'esito del tavolo di concertazione è redatto un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

9. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione gli enti interessati non adottano provvedimenti unilaterali nella materia oggetto della concertazione e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono, sulle stesse, iniziative conflittuali.

10. Qualora in sede di concertazione non si raggiunga un accordo nel merito, allo scadere del quarantesimo giorno successivo all'apertura del tavolo, di cui al comma 6, gli enti possono procedere con i provvedimenti di mobilità.

Art. 27
(Trattamento economico del personale in mobilità)

1. I lavoratori, che a seguito della mobilità di Comparto, transitano da un ente ad un altro all'interno del Comparto unico, hanno diritto a mantenere il proprio inquadramento tabellare (categoria di appartenenza e posizione economica).

2. Nel caso di mobilità collettiva i lavoratori mantengono la retribuzione globale di fatto annuale in godimento presso l'ente di provenienza alla data di inquadramento, con esclusione di indennità o compensi comunque denominati connessi a funzioni ed incarichi attribuiti ovvero a prestazioni svolte presso l'ente di provenienza, nonché di indennità connesse all'esclusività del rapporto di lavoro con l'ente di provenienza medesimo; mantengono, inoltre, il beneficio di cui all'art. 69 o all'art. 70, ovvero quello tra i due più favorevole.

3. Gli assegni ad personam in godimento alla data del trasferimento vengono conglobati nel maturato economico in godimento.

Art. 28
(Indennità di trasferimento del personale regionale)

1. Ai dipendenti dell'ente Regione trasferiti a seguito di mobilità collettiva spetta un'indennità di trasferimento una tantum pari a sei mensilità di retribuzione individuale mensile in godimento.

2. Gli oneri conseguenti all'applicazione del comma 1 sono a carico del bilancio regionale.

CAPO V
INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29
(Richiamo alle armi)

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello in godimento presso l'ente di appartenenza.

2. Entro quindici giorni dal congedo, periodo non retribuito, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

3. Il periodo di servizio per richiamo alle armi produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 30
(Ricostituzione del rapporto di lavoro)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui al medesimo comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro di cui ai commi precedenti, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.
4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente e del relativo profilo, nonché alla espressa volontà dell'ente stesso.

CAPO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo:
 - a) in conseguenza del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro nell'assenza per malattia o per infortunio sul lavoro o per malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio;
 - b) in conseguenza di sanzioni disciplinari che comportino il licenziamento con preavviso o il licenziamento senza preavviso;
 - c) al raggiungimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'ente;
 - d) per dimissioni del dipendente;
 - e) risoluzione consensuale;
 - f) per decesso del dipendente;
 - g) dispensa dal servizio.

Art. 32 (Obblighi delle parti)

1. Nel primo caso di cui al comma 1, lettera c) dell'art. 31, 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. L'ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui al comma 1, lettera c) dell'art. 31, l'ente può risolvere il rapporto senza preavviso, salva domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'ente rispettando i termini di preavviso.

Art. 33 (Termini di preavviso)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a. due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
 - b. tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
 - c. quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
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 individuale mensile spettante per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte, che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro, risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
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 di servizio a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dalle norme vigenti nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi sulla retribuzione di cui all'art. 60, comma 2, lett.d),

cui si aggiunge l'eventuale assegno per il nucleo familiare qualora in godimento.

TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I CLASSIFICAZIONE

Art. 34 (Obiettivi)

1. Il presente titolo persegue le finalità di realizzare forme più flessibili di gestione delle risorse umane, di garantire l'efficienza ed il miglioramento del livello dei servizi degli enti e di valorizzare la risorsa lavoro con il riconoscimento della capacità e dello sviluppo professionale e la qualità delle prestazioni lavorative individuali.
2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti, attraverso la formazione e lo sviluppo professionale del personale stesso.
3. Alle finalità previste nel comma 2, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi, sulla base di appositi programmi pluriennali ed annuali formulati e finanziati dagli enti.

Art. 35 (Sistema di classificazione del personale)

1. Il sistema di classificazione del personale dipendente è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente A, B, C e D, salvo quanto previsto per il personale dell'area vigilanza per gli Enti locali e dell'area forestale per la Regione, per il quale rimangono in vigore le disposizioni vigenti.
2. Tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria di cui al comma 1, sono esigibili, in quanto professionalmente equivalenti, ai sensi del presente contratto. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro, ai sensi dell'art.1374 c.c.
3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo dell'oggetto contrattuale.
4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie, riportate nell'allegato A (Declaratorie), che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria. Nell'allegato A (Declaratorie) sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali, non individuati nell'allegato A (Declaratorie) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi, e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati, a titolo esemplificativo, nell'allegato A (Declaratorie).
7. L'accesso alla seguente figura professionale è disciplinata come segue:
 - operatori in possesso di corso O.S.S. il cui profilo prevede lo svolgimento delle relative mansioni: categoria B, posizione economica B5.
8. I laureati specialistici, il cui profilo prevede l'iscrizione ad un albo professionale, assunti a seguito dell'espletamento di concorsi indetti successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, sono inquadrati nella categoria D, posizione economica D1.
9. Restano ferme le precedenti modalità di inquadramento per il personale di cui al comma 8 che risulti già assunto a tempo indeterminato alla data di stipulazione del presente contratto o che sia vincitore di un concorso indetto antecedentemente a tale data per il medesimo profilo.
10. Nei casi in cui il presente contratto si richiami al sistema di classificazione del personale, le relative disposizioni devono intendersi riferite anche al personale dipendente dell'area della polizia locale degli Enti locali e al personale appartenente all'area forestale della Regione.

Art. 36 (Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica in linea orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale di ciascuna categoria, di successivi incrementi economici con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive.
2. La progressione economica di cui al comma 1, si realizza, nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo per il salario accessorio mediante selezione nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria A, B in base all'esperienza professionale;
 - b) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria A, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese, impegno profuso e qualità della prestazione individuale

dimostrata;

c) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria B, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;

d) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta;

e) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria D, sulla base degli elementi di cui al precedente punto d), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano comunque conto dei seguenti criteri:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
- responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.

3. Nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 2, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti possono provvedere all'eventuale integrazione dei criteri di progressione orizzontale nell'ambito delle diverse categorie professionali.

Art. 37

(Progressione verticale nel sistema di classificazione)

1. Gli enti disciplinano, secondo il proprio fabbisogno occupazionale, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di cui all'allegato A (Declaratorie), le selezioni per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione.
2. Alle selezioni previste dal presente articolo è consentita la partecipazione, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno; non si può comunque prescindere dal possesso di uno specifico titolo di studio ovvero di una qualificazione o specializzazione tecnica o un'abilitazione professionale qualora detti titoli siano necessariamente richiesti per la figura professionale per la quale si concorre.
3. Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo non è soggetto al periodo di prova.
4. Gli enti, che non versino in situazioni strutturalmente deficitarie, possono altresì, con atto motivato, prevedere selezioni interamente riservate al personale dipendente solo in relazione a particolari profili professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
5. Le progressioni verticali si effettuano a fronte di copertura di posti disponibili o di aumento del fabbisogno occupazionale; i relativi costi non ricadono nel fondo per la contrattazione integrativa.

Art. 38

(Cambiamento di profilo per l'area della polizia locale)

1. Qualora gli enti, per far fronte a specifiche esigenze organizzative, abbiano la necessità di definire procedure di mobilità interna dall'area della polizia locale all'area amministrativa, comportanti il cambiamento del profilo professionale del dipendente, possono procedere, previo accertamento dell'idoneità alle mansioni da espletare, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno.

Art. 39

(Sistema di valutazione)

1. Gli enti adottano metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica all'interno delle categorie. Tali metodologie devono perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione, essere improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, essere sviluppate con la cultura del servizio e adeguate rispetto alla dimensione dell'ente, nonché prevedere forme di contraddittorio aziendale.
2. I criteri generali per la definizione di una metodologia permanente di valutazione rientrano nelle procedure della concertazione.
3. La valutazione è di competenza dei dirigenti o, negli enti privi di qualifiche dirigenziali, dei dipendenti cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa; nel caso di enti privi di qualifiche dirigenziali tale funzione spetta ad altra figura professionale individuata dall'organo di governo, ovvero al del segretario comunale. La valutazione si effettua a cadenza annuale, ed è tempestivamente comunicata al dipendente, comunque e non oltre il termine di un mese. Nell'esercizio dell'attività valutativa di cui sopra, i soggetti competenti possono essere adeguatamente supportati mediante opportuni apporti specialistici, anche esterni.

CAPO II

DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 40
(Posizioni organizzative)

1. Gli enti possono istituire, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, anche mediante adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
2. Gli enti determinano, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, il numero complessivo delle posizioni organizzative attribuibili e la loro collocazione all'interno delle singole strutture.
3. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 41.
4. Le funzioni oggetto del conferimento dell'incarico di posizione organizzativa non possono essere delegate.
5. L'incarico di posizione organizzativa di cui al comma 1, lettera a), non può in nessun caso essere conferito qualora il personale assegnato all'unità organizzativa complessa affidata in responsabilità si esaurisca nel titolare della posizione organizzativa medesima.

Art. 41
(Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative negli enti con qualifiche dirigenziali)

1. Negli enti con qualifiche dirigenziali gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti al personale della categoria D, dai dirigenti competenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, rinnovabili, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. I dirigenti competenti provvedono, con l'atto di conferimento dell'incarico relativo alle posizioni organizzative o con altri provvedimenti, a definire le finalità e gli obiettivi attribuiti alle posizioni medesime; con lo stesso provvedimento o con altri provvedimenti, definiscono altresì le attribuzioni espressive di volontà con effetti esterni delegate alle posizioni stesse.
 2. Ai titolari di posizioni organizzative possono essere delegate parte delle competenze dirigenziali.
 3. Non può comunque essere delegata ad un incaricato di posizione organizzativa l'adozione di atti relativi:
 - a) alla valutazione del personale;
 - b) a procedimenti disciplinari.
- Non può essere altresì attribuita la funzione di sostituzione del dirigente a qualsiasi titolo assente.
4. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale, gestionale ed organizzativa ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
 5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi delle attività svolte, con riferimento alle finalità ed agli obiettivi attribuiti con l'atto di conferimento, o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute.
 6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 44, da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza, salvi gli eventuali ulteriori provvedimenti contrattuali.
 7. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo, sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente, con riferimento alle finalità ed agli obiettivi attribuiti con l'atto di conferimento. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
 8. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisiscono, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 5.
 9. L'assunzione dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative determina, per tutta la durata dell'incarico stesso, in capo al dipendente incaricato, salvo quanto previsto dall'art. 44, l'obbligo di adeguare il proprio orario di lavoro, anche oltre le 36 ore settimanali, alle effettive esigenze degli enti e dei servizi cui è preposto, con relativa assunzione di specifica responsabilità nell'ambito di apposite direttive assunte dal dirigente.

Art. 42
(Disposizioni in favore degli Enti locali privi di qualifiche dirigenziali)

1. Negli Enti locali privi di qualifiche dirigenziali, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4, lett. d) del

D.lgs. n. 267/2000, e quindi la possibilità di affidare al segretario comunale la diretta responsabilità della gestione di uno o più servizi, nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con apposito provvedimento del Sindaco esclusivamente a personale classificato nella categoria D.

2. Il personale incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCRL 01.08.2002, appartenente alla categoria C, mantiene l'incarico secondo i termini previsti dai relativi atti di conferimento.

3. La titolarità di posizione organizzativa, comporta automaticamente il conferimento delle responsabilità di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 ovvero l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'ente verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalle leggi e dallo Statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico – amministrativo degli organi di governo dell'ente, o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale.

4. Le predette funzioni sono conferite, a tempo determinato, per un periodo non superiore al mandato elettivo in corso del sindaco all'atto dell'affidamento e comunque non inferiore ad un anno.

5. Negli enti privi di qualifiche dirigenziali si applica la disciplina di cui all'art. 41, commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9 prevista per gli Enti con personale di qualifica dirigenziale.

Art. 43

(Posizioni organizzative a tempo parziale)

1. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 44

(Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato)

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, nonché tutte le indennità correlate ad incarichi o funzioni, fatti salvi i trattamenti incentivanti la produttività di cui all'art.11 della L.R. n.14/2002 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 72, DPR n. 268/87, che limitatamente a tal fine resta operante, all'art. 59, lett. p), del D. lgs 446/97, allo straordinario elettorale e referendario, nonché ai compensi ISTAT per attività comunque svolte al di fuori del normale orario di lavoro.

2. Per l'ente Regione, l'importo della retribuzione di posizione varia nel rispetto dei valori minimi e massimi individuati per le posizioni organizzative istituite nelle unioni di comuni, di cui all'art. 49, ovvero da un minimo di € 5.200,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi corrisposti per tredici mensilità, escludendo riflessi sul salario aggiuntivo.

3. Per gli Enti locali, l'importo della retribuzione di posizione varia nel rispetto dei valori minimi e massimi già previsti dall'art.33, comma 2 del CCRL 01.08.2002, ovvero da un minimo di € 4.150,00 ad un massimo di € 10.350,00 annui lordi corrisposti per tredici mensilità.

4. Nel caso di costituzione di associazioni intercomunali, di cui alla L.R. n.1/2006, al personale incaricato di una posizione organizzativa si applicano le disposizioni in vigore per le unioni di comuni.

5. Gli enti stabiliscono la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite a ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa utilizzando i seguenti criteri:

I. Complessità

- a) Complessità gestionale e funzionale;
- b) complessità organizzativa;
- c) complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti;
- d) tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni.

II. Relazioni

- a) Complessità del sistema relazionale;
- b) autonomia strategica;
- c) evoluzione del quadro di riferimento.

III. Responsabilità

- a) Autonomia decisionale;
- b) esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente; esterno e alle responsabilità formali;
- c) quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.

6. L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.

7. Negli enti tra loro associati, ai fini della gestione di una pluralità di funzioni e servizi, ai sensi dell'art. 22 della L.R. n. 1/2006, il valore delle posizioni organizzative può essere incrementato fino al valore massimo individuato per le posizioni organizzative istituite nelle unioni di comuni, di cui all'art. 49.

8. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono a carico del bilancio degli enti.

CAPO III VICE - SEGRETARI

Art. 45

(Incarico di vice-segretario negli Enti locali)

1. Al personale incaricato delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della relativa funzione.
2. La percentuale di 1/3 dello stipendio in godimento del segretario, prevista dall'art.41, comma 4, della legge n.312 del 1980, costituisce l'importo massimo che può essere erogato dall'ente a titolo di diritti di rogito e quindi il massimo teorico onere finanziario per l'ente medesimo; tale limite è sempre unico a prescindere dal numero dei soggetti beneficiari.
3. La percentuale di 1/3 dello stipendio, di cui all' art.41, comma 4, della legge n.312 del 1980, deve essere individuata in relazione al periodo di effettiva sostituzione e non con riferimento allo stipendio teorico annuale del vice segretario.

CAPO IV

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI AL TITOLO II, CAPO V, DELLA L.R. 1/2006

Art. 46

(Gestione delle risorse umane)

1. Al personale assegnato alle forme associative costituite ai sensi del Titolo II, Capo V, della L.R. n.1/2006 nonché, al personale assegnato alle Unioni di Comuni già costituite ai sensi della legislazione previgente, si applicano le disposizioni contenute nel presente capo, unitamente alle altre disposizioni relative al personale dipendente degli enti facenti parte del Comparto unico del Friuli Venezia Giulia.
2. L'utilizzo della dimensione aggregata di collaborazione tra gli enti del Comparto per l'esercizio coordinato delle funzioni e la gestione associata dei servizi costituisce strumento di gestione efficiente, efficace ed economica delle risorse assegnate a ciascun ente. A tal fine l'attribuzione di incarichi, la sottoscrizione in sede decentrata di accordi e le altre modalità di spesa in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi di comparto vigenti ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun ente costituiscono clausola difforme nulla ed inapplicabile ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001.

Art. 47

(Personale delle Forme associative. Disposizioni comuni)

1. Il personale degli enti, che costituiscono uffici comuni nell'ambito delle forme associative, ai quali sia affidato l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero a cui siano delegate funzioni da parte degli stessi enti a favore di uno di essi, e che opera in luogo e per conto degli enti deleganti, viene assegnato dagli enti stessi agli uffici comuni o delegati con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, D.lgs. n. 165/2001.
2. L'assegnazione di cui al comma 1 avviene automaticamente in forza della stipula della convenzione attuativa che costituisce l'ufficio della forma associativa ovvero delega funzioni a favore di altro ente.
3. La convenzione attuativa che costituisce l'ufficio della forma associativa ovvero delega funzioni ad altro ente definisce le concrete modalità con le quali si esercitano gli atti di gestione del rapporto di lavoro del personale assegnato, nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) l'assegnazione di cui al comma 1 non comporta la costituzione di un distinto rapporto di lavoro, né modifiche alla regolamentazione giuridica ed economica del rapporto originario;
 - b) il vincolo di dipendenza organica permane con l'ente di provenienza;
 - c) il rapporto di servizio si svolge nell'ambito dell'ufficio della forma associativa ovvero della delega di funzioni ad altro ente;
 - d) l'eventuale ripartizione della spesa per il personale assegnato tra gli enti partecipanti all'accordo, ai sensi del comma 1;
 - e) garantisce comunque la parità di trattamento tra i dipendenti assegnati nell'ambito delle forme associative ed il personale degli enti stessi.

Art. 48

(Trattamento del personale delle forme associative)

1. Al personale degli enti che costituiscono uffici delle forme associative, per l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero per lo svolgimento delle funzioni delegate in nome e per conto degli enti deleganti, è garantita parità di trattamento rispetto al personale degli enti di assunzione e di assegnazione.
2. La contrattazione integrativa negli enti, di cui al comma 1, può prevedere, nell'ambito delle proprie risorse, forme di incentivazione a favore del personale assegnato.
3. Le forme di incentivazione sono graduate in base alla categoria di appartenenza, alle mansioni affidate ed alla effettività della prestazione lavorativa, con attribuzione non superiore a € 25 lordi su base mensile

cumulabili alla eventuale corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 e successive modifiche ed integrazioni.

4. Al personale di cui al comma 1, ove ne ricorrano le condizioni, si applica quanto previsto ai sensi dell'art. 63, comma 4, del CCRL 01.08.2002.

Art. 49

(Personale delle unioni di Comuni)

1. Fermo il disposto dell'art. 50, l'Unione di comuni costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina vigente, nonché ai fini dell'attribuzione degli incarichi di cui all'art. 41.

2. Le risorse finanziarie, di cui al comma 1, vengono costruite secondo le seguenti modalità: a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;

b) relativamente al personale assegnato dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

3. Nell'ambito delle proprie risorse, le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi, secondo la disciplina degli articoli 40 e seguenti del presente contratto; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato, è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.200,00 ad un massimo di € 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 15% ad un massimo del 35% della complessiva retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 46.

4. La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCRL del 25.07.2001.

Art. 50

(Fondo per le risorse decentrate negli enti che costituiscono forme associative)

1. Gli enti che si sono costituiti, ai sensi della L.R. n.1/2006, in associazioni intercomunali o in unioni di comuni definiscono, per il personale a loro assegnato, un proprio fondo per le risorse decentrate a decorrere dalla data di costituzione della forma associativa.

2. Le risorse necessarie al finanziamento del fondo vengono destinate dagli enti partecipanti alla forma associativa in misura proporzionale al personale assegnato così come di seguito indicato:

- a) le risorse di cui all'art. 73, comma 1 e comma 2 lett. g), h) e k), e dell'art. 74, comma 1 vengono calcolate dividendo l'importo annuo previsto all'interno del fondo di ciascun ente per il numero di dipendenti presenti al 1 gennaio dell'anno in cui viene costituita la forma associativa. Tale quota verrà moltiplicata per il numero dei dipendenti che verranno assegnati nella forma associativa;
- b) le risorse di cui all'art. 73, comma 2. lett. a), c), d) vengono destinate solo qualora il personale assegnato, alla data di passaggio alla forma associativa, ne fosse beneficiario;
- c) le risorse delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 73, comma 2, lett. b) vengono destinate dagli enti al fondo delle risorse decentrate della forma associativa solo qualora tali risorse si riferiscano al personale assegnato alla forma associativa.

3. Gli enti provvedono al finanziamento di cui al comma 2 operando un trasferimento delle risorse necessarie dal fondo delle risorse decentrate istituito ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 al fondo costituito presso il comune in cui interviene la forma associativa. Conseguentemente il fondo di cui all'art. 73 viene proporzionalmente ridotto delle somme trasferite che vanno ad integrare il fondo costituito presso l'ente che realizza la forma associativa.

4. Le risorse previste per l'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli già esistenti possono incrementare il fondo delle risorse decentrate qualora siano rispettate le disposizioni di cui all'art. 20, comma 5 del CCRL 01.08.2002.

CAPO V

DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI DI CUI AL TITOLO II, CAPO IV, DELLA L.R. 6/2006

Art. 51

(Costituzione della pianta organica aggiuntiva)

1. Qualora la convenzione istitutiva del Servizio sociale dei Comuni negli ambiti dei distretti socio-sanitari di cui all'art. 21 della L.R. 30 agosto 1994, n. 12 e successive modifiche ed integrazioni, ai sensi dell'art. 18, comma 2 della L.R. n.6/2006, la forma di collaborazione tra gli Enti locali per la realizzazione del Servizio sociale dei Comuni, scegliendola tra la delega a un Comune capofila individuato nella medesima convenzione, la delega all'Azienda per i servizi sanitari, la delega a un'Azienda pubblica di servizi alla persona con sede legale e strutture sul territorio di ambito distrettuale o altra tra le forme associative di cui alla normativa vigente, l'Ente delegato costituisce una Pianta Organica aggiuntiva nella quale viene inserito il personale che nei comuni associati svolge i compiti relativi alle funzioni ed ai servizi esercitati in forma associata nonché quello di nuova assunzione.
2. La messa a disposizione del personale all'Ente gestore/delegato, di cui all'art.19, comma 4 della L.R. n.6/2006, configurandosi come mobilità esterna obbligatoria, comporta a tutti gli effetti la cessazione del rapporto di lavoro con l'ente delegante.
3. Contestualmente all'inquadramento nella Pianta organica aggiuntiva, l'Ente gestore/delegato provvede alla stipula del contratto di lavoro con il personale trasferito dai Comuni e con quello di nuova assunzione.
4. In caso di revoca della delega il personale inserito nella pianta organica aggiuntiva, compreso quello di nuova assunzione, è trasferito agli enti deleganti, d'intesa fra gli enti interessati e previa integrazione, ove necessaria, delle relative piante organiche.

Art. 52

(Trattamento giuridico ed economico del personale

assegnato alla pianta organica aggiuntiva)

1. Il personale messo a disposizione dai Comuni associati conserva a ogni effetto lo stato giuridico e il trattamento economico propri del profilo e della categoria di inquadramento contrattuale rivestiti presso l'ente di appartenenza ad esclusione di eventuali indennità correlate all'esercizio di particolari e specifiche funzioni svolte presso l'ente stesso.
2. Analogamente nei confronti del personale assunto direttamente dall'ente gestore/delegato si applicano le medesime disposizioni dei vigenti CCRL. Le Aziende per i servizi sanitari e le Aziende pubbliche di servizi alla persona alle quali è demandata la gestione del personale osservano, anche in materia di assunzioni, le norme in vigore nel settore degli Enti locali.

Art. 53

(Gestione del rapporto di lavoro)

1. Al personale assegnato alla P.O.A. si applicano, in quanto compatibili e fatta salva eventuale e specifica disciplina, i regolamenti e le disposizioni in vigore presso l'ente gestore/delegato.
2. Nel contratto individuale di lavoro è indicata la sede ordinaria di servizio del dipendente.
3. Il trasferimento all'interno del territorio dei Comuni che costituiscono l'ambito distrettuale si configura come provvedimento di mobilità interna secondo i criteri e le modalità che verranno previste a livello di ente gestore/delegato.

Art. 54

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 4, comma 2, del CCRL 25.7.2001 viene determinato avendo a riferimento esclusivamente il numero complessivo di posti previsti dalla P.O.A.
2. Qualora in sede di costituzione della P.O.A. il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale ecceda la percentuale del 25% per singola categoria, gli stessi vengono mantenuti fino alla loro scadenza, purché detto numero non superi l'ulteriore contingente del 13% previsto dall'art. 4 del CCRL 25.7.2001. In via transitoria tali limiti possono essere superati nei primi due anni dalla costituzione della P.O.A.; ove il rientro non sia raggiungibile con il mancato rinnovo dei contratti in scadenza, il rientro a tempo pieno verrà attivato con apposite graduatorie definite in sede di concertazione.

Art. 55

(Idoneità alle mansioni)

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente alle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo a proficuo lavoro, l'ente gestore/delegato esperisce ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nell'ambito del Servizio sociale dei comuni anche in posizioni lavorative di minor aggravio ove comunque possa essere utilizzata la professionalità espressa dal dipendente.
2. In caso di mancanza di posti nella P.O.A., ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con lo stato di salute, l'ente gestore/delegato dispone il rientro del dipendente nel Comune di provenienza mediante l'istituto della mobilità d'ufficio. Nel caso in cui il personale assunto direttamente dall'ente gestore/delegato venga dichiarato non idoneo in via permanente alle mansioni del proprio profilo professionale, si applicano le disposizioni di cui all'art. 51, comma 4.
3. Qualora, in relazione all'assetto organizzativo del Comune, il dipendente non possa essere utilmente impiegato, si applicano le disposizioni sulla risoluzione del rapporto di lavoro vigente per tutto il personale del comparto.

Art. 56

(Fondo delle risorse decentrate della pianta organica

aggiuntiva del servizio sociale dei comuni)

1. A decorrere dalla data di trasferimento del personale dei comuni associati è costituito, presso l'ente gestore della pianta organica aggiuntiva, un fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 73 destinato al pagamento del trattamento accessorio del personale trasferito e di quello di nuova assunzione.
2. Gli enti provvedono al finanziamento di cui al comma 1 operando un trasferimento delle risorse necessarie dal fondo delle risorse decentrate istituito ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 al fondo costituito presso l'ente gestore della pianta organica aggiuntiva secondo le modalità indicate al comma 3. Conseguentemente il fondo di cui all'art. 73 viene proporzionalmente ridotto delle somme trasferite che vanno ad integrare il fondo costituito presso l'ente che gestisce la pianta organica aggiuntiva.
3. Le risorse che vengono trasferite al fondo delle risorse decentrate costituito presso l'ente gestore vengono così quantificate:
 - a) le risorse di cui al comma 1 dell'art. 73 vengono calcolate in proporzione al personale trasferito alla pianta organica aggiuntiva;
 - b) le risorse di cui alla lettera c), comma 2 dell'art. 73 vengono trasferite al fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva solo qualora il personale fosse beneficiario di tale indennità;
4. L'ente gestore dopo la costituzione del fondo delle risorse decentrate per la pianta organica aggiuntiva provvederà a calcolare le risorse di cui al comma 2 dell'art. 73 secondo le modalità ivi indicate.

Art. 57

(Responsabile del servizio sociale dei Comuni)

1. Al Responsabile del servizio sociale dei comuni si applicano le disposizioni vigenti con riguardo ai titolari di posizioni organizzative nelle forme associative di cui alla L.R. n.1/2006 ed, in particolare, delle associazioni intercomunali e delle unioni di Comuni.
2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti di altre pubbliche amministrazioni non facenti parte del Comparto unico cui viene conferito l'incarico di Responsabile del servizio sociale.
3. L'ente gestore può altresì conferire un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art.110 del D.lgs. n.267/2000.
4. Agli incarichi conferiti ai sensi del comma 3 non si applicano i limiti di durata collegati al mandato del sindaco dell'ente gestore, così come previsti dall'art.110, comma 3 del D.lgs. n.267/2000. La durata dell'incarico non può comunque superare il limite massimo di cinque anni.

Art. 58

(Posizioni organizzative della pianta organica aggiuntiva)

1. Negli ambiti di cui all'art. 51 è possibile comunque conferire posizioni organizzative secondo le disposizioni di cui all'art. 44, comma 3.

Art. 59

(Destinatari)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano a tutto il personale del servizio sociale dei Comuni messo a disposizione nelle forme associative costituite ai sensi del Titolo II, Capo IV, della L.R. n.6/2006, nonché al personale inserito nelle piante organiche aggiuntive costituite ai sensi della legislazione previgente.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 60

(Nozione di retribuzione)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del Comparto unico è definita come segue:
 - a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1, PLS1, PLA1, PLB1, PLC1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nella categoria B (B5) e dall'indennità integrativa speciale, conglobata per i dipendenti degli Enti locali ai sensi dell'art. 22, comma 2, del CCRL del 26.11.2004 e per i dipendenti regionali, con decorrenza dall'01.01.2007, ai sensi dell'art. 67;
 - b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 22, comma 3, del CCRL del 26.11.2004 nonché dagli altri assegni personali, riassorbibili, di cui all'art. 37, comma 2 del CCRL 01.08.2002.
 - c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dal maturato economico, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
 - d) retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione

individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13^a mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compreso il salario aggiuntivo di cui agli articoli 69 e 70; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.

3. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.23, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

4. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente contratto, quella dell'art. 21, commi 1, 2 e 5, del CCRL del 26.11.2004. Tutti i richiami alle previsioni dell'art. 21, commi 1, 2 e 5, del CCRL del 26.11.2004 contenuti nelle vigenti disposizioni contrattuali devono intendersi riferiti ai corrispondenti commi e lettere del presente articolo.

Art. 61

(Struttura della busta paga)

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga, anche in formato elettronico, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome e la categoria del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del D.Lgs. n.196/2003.

Art. 62

(Aumenti tabellari del personale del Comparto unico)

1. Al personale del Comparto unico sono corrisposti gli aumenti retributivi mensili lordi, per tredici mensilità, definiti negli importi di cui alle [tabelle B](#), [B bis](#) ed [F](#) allegate al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.

Art. 63

(Attribuzione del trattamento di perequazione al personale degli Enti locali)

1. Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 1/2002, l'articolo 5, commi 2 e 3, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che a titolo di perequazione tabellare:

a. al personale degli Enti locali in servizio all'1/08/2002 siano corrisposti, con decorrenza 31/12/2005, gli incrementi retributivi mensili lordi per tredici mensilità definiti negli importi di cui alle allegate [tabelle C](#) ed [F bis](#).

b. al personale degli Enti locali entrato in servizio dopo l'1/08/2002 siano corrisposti, con decorrenza 31/12/2006, gli incrementi retributivi mensili lordi per tredici mensilità definiti negli importi di cui alle allegate [tabelle C bis](#) e [F bis](#).

Art. 64

(Trattamento tabellare unico del personale degli Enti locali e tabellare di convergenza per il personale regionale)

1. Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 1/2002, l'articolo 5, comma 5, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che il trattamento economico tabellare annuale al 31/12/2006 del personale degli Enti locali sia quello indicato nella allegata [tabella D](#). L'articolo 5, comma 5, prevede inoltre che a decorrere dal 01/01/2007 tale trattamento economico tabellare divenga automaticamente il tabellare di convergenza per i dipendenti regionali e di conseguenza il trattamento economico è quello indicato nella [tabella H](#), unico per tutto il comparto.

Art. 65

(Definizione del trattamento tabellare unico per il personale regionale)

1. Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 1/2002, l'articolo 5, comma 4, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che a decorrere dal 01/01/2007 l'indennità integrativa speciale in godimento al personale regionale venga conglobata nello stipendio tabellare.

2. Per la medesima finalità di cui al comma 1, l'articolo 5, comma 6, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che per raggiungere il valore dello stipendio tabellare di convergenza di cui all'art. 64 venga utilizzata una quota del maturato economico individuale in godimento al 01/01/2007 pari alla differenza fra lo stipendio tabellare così come definito al primo comma e quello di convergenza di cui all'art. 64. Nei casi in cui il maturato economico risultasse insufficiente per raggiungere il valore dello stipendio tabellare di convergenza, la differenza tra i due valori viene attribuita a titolo di aumento contrattuale; nei casi in cui lo stipendio tabellare in godimento, alla data del 01/01/2007, risulti superiore al trattamento economico tabellare, di cui all'art. 64, comma 1, la differenza viene riconosciuta nel maturato economico individuale.

3. Gli importi complessivi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono indicati nell'allegata [tabella E](#).

Art. 66

(Aumenti retributivi del personale dell'area della polizia locale)

1. Relativamente al personale degli Enti locali dell'area della polizia locale gli aumenti retributivi mensili lordi, di cui all'articolo 62, sono definiti negli importi di cui alla [tabella F](#), con le decorrenze ivi previste.
2. Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 1/2002, l'articolo 5, commi 2 e 3, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che gli incrementi dovuti a titolo di perequazione tabellare al personale dell'area della polizia locale siano quelli definiti nella allegata [tabella F/BIS](#).
3. A seguito degli aumenti retributivi definiti negli articoli 62 e 63, a decorrere dal 31/12/2006 il trattamento economico tabellare annuale del personale dell'area della polizia locale risulta quello indicato nella allegata [tabella G](#).

Art. 67

(Aumenti retributivi del personale dell'area forestale)

1. Relativamente al personale regionale dell'area forestale le disposizioni di cui agli articoli 62 e 65 si intendono riferite alle corrispondenti categorie e posizioni economiche di cui alla [tabella A](#), riferita all'art.26 del CCRL del personale regionale non dirigente quadriennio normativo 1998-2001 del 14.3.2005, così come modificata dagli articoli 3, 5, 6 e 7 del CCRL del personale regionale non dirigente del Comparto unico, biennio economico 2002-2003, del 26.5.2006.

Art. 68

(Effetti del nuovo trattamento economico tabellare)

1. Salvo diversa espressa previsione gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 62 e nelle allegate [tabella B](#) e [B bis](#) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione degli articoli 62, 63, 65, 66 e 67 hanno effetto integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nei periodi di vigenza contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento previsto dall'art. 2122 del Codice Civile (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio

Art. 69

(Salario aggiuntivo per il personale regionale)

1. Con riferimento al personale regionale a decorrere dall'1/01/2007 l'istituto di cui all'art. 10 della L.R. 26/10/1987, n.33, continua ad essere erogato in misura pari ad un dodicesimo degli importi tabellari in godimento nel mese di giugno di ciascun anno previsti dai contratti collettivi di lavoro.
2. Con decorrenza 01/01/2007 e successivamente all'applicazione dell'art. 65 il maturato economico individuale del personale regionale viene aumentato di una somma pari ad un tredicesimo della consistenza dello stesso.
3. In via transitoria, in sede di prima applicazione, il salario aggiuntivo, calcolato ai sensi del primo comma, viene maggiorato del 50% del maturato economico in godimento al 30/06/2007, a compensazione della mancata maggiorazione del maturato economico in godimento nel secondo semestre del 2006.

Art. 70

(Salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali)

1. L'indennità di comparto di cui all'art. 26 del CCRL 26.11.2004 è ridenominata in "salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali".
2. Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali è incrementato, ad ogni rinnovo contrattuale, di un importo almeno pari a quello derivante dall'applicazione dell'art. 69 sul salario aggiuntivo ivi previsto, nel medesimo contratto.
3. Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali così come previsto negli importi di cui alla tabella D e D (Area vigilanza) del CCRL 26.11.2004 viene finanziato secondo le disposizioni previste dai commi 3 e 4 dell'art. 26 del CCRL 26.11.2004.
4. Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali è ridotto o sospeso negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Esso non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di fine servizio.

Art. 71

(Finanziamento del salario aggiuntivo per il personale regionale e degli Enti locali)

1. L'incremento di cui agli articoli 69 e 70 fa carico alle risorse destinate al rinnovo contrattuale del contratto a cui si riferisce.

Art. 72

(Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale)

1. Presso la Regione, a decorrere dal 31/12/2004, ed a valere per l'anno successivo, al fondo per la contrattazione collettiva integrativa sono annualmente destinate le seguenti risorse:
 - a) l'importo consolidato pari ad Euro 390.000,00 di cui al comma 1 dell'art. 11 del CCRL 12.05.2006;
 - b) un ulteriore importo pari ad Euro 708.000,00;

c) il 50% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

Art. 73

(Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti locali)

1. A decorrere dal 31/12/2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 17, comma 8, all'art. 20, comma 1, lett. a), b), c), f), g) e m) del CCRL 01.08.2002 e all'art. 25, comma 1 del CCRL 26.11.2004 vengono consolidate al 31 dicembre 2005.
2. Le seguenti risorse decentrate continuano ad essere calcolate come di seguito indicato:
 - a) la quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, della legge n. 449/1997 secondo le disposizioni di cui al comma 1, lett. d) dell'art. 20 del CCRL 01.08.2002;
 - b) il 50% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale così come definito dall'art. 4, del CCRL 25.07.2001.
 - c) le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995 in base all'effettivo personale in servizio destinatario di detta indennità;
 - d) le risorse di cui al comma 1, lett. k) dell'art. 20 del CCRL 01.08.2002, che implementano annualmente le risorse decentrate, secondo le disposizioni normative ivi indicate;
 - e) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
 - f) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 17 del CCRL 01.08.2002;
 - g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 31 dicembre 2001;
 - h) l'integrazione del 1,3% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove sussista la relativa capacità nel bilancio nell'ente;
 - i) gli incrementi previsti per l'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli già esistenti secondo le disposizioni di cui all'art. 20, comma 5, del CCRL 01.08.2002;
 - j) i risparmi derivanti dalla riduzione dell'attività didattica secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4 e 5 del CCRL 01.08.2002;
 - k) l'incremento dello 0,50% del monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, secondo le disposizioni previste dai commi 2 e 3 dell'art. 25 del CCRL 26.11.2004.
3. Resta confermato il vincolo previsto dall'art. 20, comma 3, del CCRL 01.8.2002 in base al quale la somma delle risorse aggiuntive derivanti dalla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per la quota del 30%, nonché l'importo previsto dal medesimo art. 20, comma 1, lett. m), e l'incremento previsto dal comma 2 del medesimo articolo non possono superare un importo pari al 2,5% annuo del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. A decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 il fondo delle risorse decentrate non viene più incrementato dell'importo di cui all'art. 25, comma 4, del CCRL 26.11.2004.

Art. 74

(Incrementi delle risorse decentrate per il personale degli Enti locali)

1. Gli Enti locali, esclusi quelli indicati al comma 2, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 73, comma 1 nelle seguenti misure:
 - a) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% con un importo corrispondente allo 0,3% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
 - b) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32% con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
 - c) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25% con un importo corrispondente allo 0,8% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. I consorzi, le comunità montane e le Aziende per i Servizi sanitari che hanno istituito le piante organiche aggiuntive a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 73, comma 1, con un importo massimo corrispondente allo 0,3% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
3. Gli incrementi indicati nei commi 1, 2 e 3 non trovano applicazione da parte degli Enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
4. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno precedente a quello di riferimento del fondo delle risorse decentrate.

Art. 75

(Monte salari)

- 1) Ai fini dell'applicazione degli incrementi previsti dal contratto, il monte salari, al netto degli oneri contributivi e previdenziali a carico dell'ente ed esclusa la quota della dirigenza, è composto da tutte le

somme corrisposte al personale destinatario del contratto nell'anno di riferimento ad esclusione di quelle di seguito specificate:

- a) gli assegni per il nucleo familiare;
- b) le indennità di trasferimento, l'indennità di missione e i rimborsi spese;
- c) gli oneri derivanti dalle attività formative;
- d) le indennità di mensa;
- e) gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative ed assistenziali;
- f) le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo;
- g) gli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative;
- h) le somme riguardanti il trattamento accessorio non imputate al fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 73, rimborsate da altre amministrazioni.

Art. 76 (Indennità di vacanza contrattuale)

1. Qualora il rinnovo del CCRL relativo a ciascun biennio economico non sia definito entro tre mesi dalla data di scadenza del precedente, o dalla presentazione delle piattaforme, se successive, al personale in servizio è corrisposta un'indennità di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di un assegno lordo mensile, fatti salvi i successivi conguagli, in misura corrispondente al 50% della somma dei tassi di inflazione programmata del biennio di riferimento, da applicarsi sul valore dello stipendio tabellare di ogni posizione economica.
2. Tale assegno è erogato a decorrere dal giorno successivo alla scadenza del precedente biennio qualora la piattaforma sia stata presentata prima della scadenza del predetto biennio e non si sia ancora provveduto al rinnovo.
3. Nel caso di presentazione della piattaforma successivamente alla scadenza del biennio, l'assegno è erogato entro i tre mesi successivi dalla presentazione della piattaforma con decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del biennio.
4. L'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale è subordinata alla presentazione delle piattaforme le cui OO.SS. proponenti abbiano una rappresentatività complessiva pari almeno al 51% nel comparto.

TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI, TRANSITORIE E FINALI

Art. 77 (Molestie sessuali)

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona.
2. La molestia sessuale è fonte di lesione di tale diritto nonché fonte di discriminazione tale da compromettere la realizzazione della uguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel lavoro, così come previsto dalle normative in materia di parità e di pari opportunità. Le lavoratrici/i lavoratori hanno diritto, oltre che ad essere trattati con dignità, a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.
3. Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta alle Amministrazioni farsi garanti di un ambiente di lavoro esente da simili comportamenti assicurando adeguate procedure da seguire, garantendo la necessaria riservatezza ed attuando programmi finalizzati alla prevenzione.
4. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, ovvero ogni comportamento basato sul sesso che offende la dignità e la libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.
5. Le Amministrazioni dovranno eseguire uno screening teso a verificare l'incidenza del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nei territori di competenza.
6. Dovranno altresì verificare tutte le procedure riguardanti la gestione del personale, tra cui, in particolare, trasferimenti e mobilità, riconoscimenti professionali e retributivi, orario di lavoro e partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, in quanto le molestie sessuali, oltre ad inquinare l'ambiente di lavoro, possono essere usate quale elemento di scambio per la concessione di particolari vantaggi o per evitare svantaggi.
7. In questi casi si configura un vero e proprio ricatto sessuale che può comportare un abuso di autorità dal momento che chi detiene la funzione di controllo o di dirigenza detiene, altresì, il potere di assumere una decisione che riguarda la vita professionale della persona oggetto di molestie.
8. Le Amministrazioni, in collaborazione con le Organizzazioni sindacali, individuano luoghi e modalità per sostenere ed assistere le persone vittime di molestie sessuali, stipulando, laddove possibile, convenzioni per il gratuito patrocinio nei casi di ricorso in giudizio.
9. Le parti pubbliche e le Organizzazioni Sindacali convengono sull'opportunità che presso ogni Amministrazione venga istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominato Consigliera/Consigliere, quale persona, in possesso dei requisiti necessari, con esperienza nella trattazione di casi di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Gli Enti, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, dovranno definire il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da

designare quale Consigliera/Consigliere. Per detto ruolo gli enti potranno individuare una figura esterna od interna all'Amministrazione, purché, anche con la frequenza di un apposito percorso formativo, sia riconosciuta idonea a ricoprire l'incarico da tutte le parti interessate.

10. La Consigliera/il Consigliere di fiducia agisce in assoluta autonomia e l'Amministrazione dovrà provvedere a garantire mezzi e risorse per consentire lo svolgimento delle funzioni attribuite.

11. Per gli enti territorialmente contigui, di piccole dimensioni, la Consigliera o il Consigliere è riferimento di livello territoriale, pertanto, nella fattispecie, l'istituzione di detta figura rientra nella contrattazione decentrata di livello territoriale.

12. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dalla normativa vigente. Sono inoltre sanzionabili anche i casi di ritorsione diretta o indiretta posta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di eventuali testimoni.

13. La persona vittima di comportamenti molesti potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere di fiducia designato/a o al Comitato Pari Opportunità e/o al Dirigente della struttura di appartenenza al fine di avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

14. Qualora l'interessato/a ritenga inadeguati i tentativi di soluzione informale del caso, può ricorrere alla procedura formale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che la inoltrerà all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

15. Nel caso in cui la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

16. Le Amministrazioni provvederanno con atti formali a promuovere indagini e ad avviare il relativo procedimento disciplinare.

17. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di fiducia.

18. Nei casi di formale denuncia di molestia sessuale, deve essere garantita una procedura chiara e precisa tale da consentire una soluzione rapida ed efficace del problema.

19. Qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la consigliera/il consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona. In questo caso la denunciante o il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito in una sede che non gli comporti disagio.

20. Qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento, in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire un clima sereno; ad entrambi gli interessati è data la possibilità di esporre le proprie ragioni, con l'eventuale assistenza delle Organizzazioni Sindacali, garantendo a ciascuno dei due che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 78

(Monitoraggio e verifiche)

1. La Regione, l'A.N.C.I., l'U.P.I. e l'U.N.C.E.M. e le Organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Comitato paritetico presso l'A.Re.Ra.N. con la finalità di verificare l'andamento della mobilità relativa al trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario, i processi di formazione ed aggiornamento professionale e l'andamento della contrattazione integrativa e delle controversie individuali.

Art. 79

(Sviluppo delle attività formative)

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Per le finalità previste dal presente articolo, gli Enti destinano una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

3. Le risorse accantonate ai sensi del comma 2) possono essere utilizzate a copertura di tutti i costi diretti e indiretti, compreso il pagamento dello straordinario in deroga ai limiti di cui all'art. 17, comma 8 del

CCRL 01.08.2002, relativi all'attività formativa gestita direttamente o indirettamente dall'Ente e per la partecipazione a concorsualità esterne all'Ente, al lordo dei contributi pubblici previsti per le attività formative. La differenza tra costi complessivi e uscite finanziarie effettive, in relazione alla concreta attività formativa attuata, può essere ristornata dal fondo a favore del bilancio proprio dell'Ente.

4. Gli enti, specialmente quelli di minori dimensioni demografiche, possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.

Art. 80

(Norma transitoria per il personale della Regione)

1. Le seguenti prestazioni per i dipendenti della Regione rimangono assegnate alle sottoindicate categorie: (cat. B)

- svolgere attività di vigilanza, custodia e portierato, anche con funzioni di coordinamento, presso le strutture di ricevimento aperte al pubblico, assicurando all'utenza assistenza e supporto.

(cat. C)

- traduzione e dattilografia di testi e conversazioni da lingua straniera in italiano e viceversa;
- organizzazione, gestione e supporto alla consultazione degli archivi e ausilio nelle operazioni di versamento, scarto ed estrazione di documentazione.

2. Rimane confermato, inoltre, che il personale di categoria C e D, può utilizzare, purchè abilitato, veicoli e natanti di servizio in dotazione all'ente.

Art. 81

(Procedura di concertazione per l'ente Regione)

1. Nei casi in cui il presente contratto preveda la concertazione, la medesima viene attuata presso la Regione, con le stesse procedure previste dall'art. 8 del CCRL 01.08.2002, salvo quanto previsto dall'art. 26.

Art. 82

(Conferma della disciplina precedente per il personale regionale)

1. Per quanto non previsto nel presente contratto, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline del CCRL del personale regionale. E', in via esemplificativa, confermata la disciplina di cui al Titolo IV (Orario di lavoro) di cui al CCRL del personale regionale non dirigente, Stato giuridico del personale regionale 1994-1997, del 22.11.1999, come modificato dal Contratto collettivo integrativo 1998-2001 – Area non dirigenziale – Contratto stralcio del 8.6.2005 del personale regionale non dirigente, nonché è confermata la disciplina relativa ai profili professionali come previsti per le categorie A, B, C e D di cui all'Allegato A al Contratto integrativo di ente 1998-2001 – Area non dirigenziale – Documento stralcio del 15.5.2003, come modificato dal Contratto collettivo integrativo 1998-2001 – Area non dirigenziale – Contratto stralcio del 8.6.2005 del personale regionale non dirigente.

Art. 83

(Conferma della disciplina precedente per il personale degli Enti locali)

1. Per quanto non previsto espressamente nel presente contratto, per il personale degli enti locali restano confermate, ove non disapplicate, la disciplina del CCNL 6/7/1995 e dei CCRL 25/07/2001, 01/08/2002 e 26/11/2004. In via esemplificativa sono confermate le disposizioni contrattuali di cui agli articoli 4, 5 e 6 (rapporto di lavoro a tempo parziale), nonché l'art. 7 (contratto a termine) del CCRL 25/07/2001, l'art. 17 (lavoro straordinario), l'art. 21 (utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività) e l'art. 54 (turnazioni) del CCRL 01/08/2002.

Art. 84

(Disapplicazioni)

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto sono disapplicate nei confronti del personale degli Enti locali e della Regione tutte le disposizioni previgenti con esso incompatibili.

2. Al fine di assicurare la coerenza sistematica nell'applicazione degli istituti contrattuali, tenendo conto delle disposizioni legislative e contrattuali previgenti, entro 180 giorni dalla stipulazione del presente contratto sarà predisposto un testo unico recante la disciplina dello stato giuridico ed economico del personale degli Enti locali e della Regione.

ALLEGATO A DECLARATORIE

CATEGORIA A

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

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

2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:

- a) movimentazione di merci, atti e colli, ivi compresa la consegna ed il ritiro della documentazione

amministrativa, anche mediante l'utilizzo di automezzi e strumenti in dotazione, provvedendo, inoltre, alla loro ordinaria manutenzione e segnalando eventuali interventi di natura complessa;

b) attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;

c) custodia e sorveglianza di locali e uffici, di cui cura l'apertura e la chiusura;

d) servizio di anticamera nel cui ambito regola l'accesso del pubblico agli uffici, fornendo informazioni e assicurandone la sorveglianza e con compiti di regolazione dell'accesso del pubblico e di informazione.

3. Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello, operatore, ausiliario, pulitore, operaio.

CATEGORIA B

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

a) buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo ed eventuale corredo di corsi di formazione specialistici, attestati professionali, titoli abilitativi, esperienze specifiche, ovvero diplomi professionali) ed un grado di esperienza discreto;

b) contenuto di supporto operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

c) autonomia operativa nell'ambito delle istruzioni generali non necessariamente dettagliate; la responsabilità è limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro. L'attività può comportare raccordo di addetti della categoria inferiore;

d) discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili, anche mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni contabili;

e) relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, e relazioni esterne di tipo indiretto. Relazioni con gli utenti relative alle mansioni di competenza;

f) possibile uso di apparecchiature elettroniche e/o informatiche.

Il lavoratore può utilizzare, purché abilitato, veicoli e natanti di servizio in dotazione all'ente.

Appartengono a questa categoria anche gli operatori in possesso di corso O.T.A.A., A.D.E.S.T. attualmente collocati nella posizione economica B4. Il relativo profilo è da intendersi ad esaurimento.

2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:

a) invio, ricezione e registrazione delle comunicazioni a mezzo fax e posta elettronica, alla gestione della posta in arrivo e in partenza, alla elaborazione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili di limitata complessità ed ampiezza. Collaborare, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni;

b) esecuzione di operazioni tecniche manuali o meccaniche anche di tipo specialistico, comportanti anche gravosità o disagio, mediante l'impiego di strumenti ed arnesi di lavoro, attrezzature complesse, nei diversi settori d'intervento in cui opera l'Ente; nonché condurre mezzi anche adibiti al trasporto pubblico;

c) guida di autoveicoli, motoveicoli e natanti in dotazione all'Ente e relativa manutenzione ordinaria, nonché verifica delle condizioni di efficienza degli stessi;

d) coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operaio specializzato, operatore socio assistenziale, esecutore tecnico, collaboratore amministrativo, autista, autista scuolabus, bambinaia.

CATEGORIA C

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

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

b) contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, anche con possibilità di firma di atti finali, in quanto attribuita e relativa alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni nonché mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di media complessità;

c) media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

d) relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali;

e) possibile uso di apparecchiature informatiche e/o elettroniche.

2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:

a) gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla struttura di appartenenza, anche coordinando altri addetti;

b) attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nei diversi settori d'intervento in cui

opera l'Ente, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la predisposizione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili e tecnici di media complessità ed ampiezza;

c) nel contesto di istruzioni di massima, nonché di norme e procedure ordinarie nell'ambito della sfera di attività di competenza, assunzione d'iniziativa per l'assolvimento della quale è richiesta una preparazione in genere derivante da uno specifico titolo professionale;

d) coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

esperto di attività socioculturali, educatore asili nido e figure assimilate, istruttore o assistente, istruttore tecnico/manutentivo, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo/contabile, turistico culturale.

CATEGORIA D

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

a) elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea o con il diploma di laurea specialistico) ed un grado di esperienza pluriennale;

b) contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con dirette responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, compresa la firma di atti finali relativi alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni delegati, nonché la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di rilevante complessità ed ampiezza;

c) elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

d) relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziali. Il profilo può essere anche responsabile di unità organizzative come definite dal modello organizzativo dell'ente;

e) il lavoratore può utilizzare, purché abilitato, veicoli e natanti di servizio in dotazione alla Regione;

2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:

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

b) predisposizione di atti e documenti e redazione di progetti, di schemi, di articolati, di pareri e di istruttorie di specifica complessità e rilevanza;

c) espletamento di compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati, di atti e di norme tecniche al fine della predisposizione di progetti e di piani, dell'organizzazione di attività nei diversi settori d'intervento in cui opera l'Ente;

d) espletamento di attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;

e) espletamento di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, comportanti un rilevante grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, ovvero lo sviluppo di atti, anche regolamentari, d'indirizzo e normativi generali, e di elaborazioni amministrativo-contabili di elevata complessità ed ampiezza;

f) nell'esercizio delle sue funzioni, anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche e/o informatiche, ha iniziativa e autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima, anche individuando i procedimenti necessari alla soluzione dei problemi afferenti alla propria sfera di competenze;

g) coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di laureato professionale, specialista in attività socio assistenziali, culturali ed educative, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività tecniche e manutentive, assistente sociale e giornalista - pubblicitista.

DICHIARAZIONI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti concordano sulle necessità di proseguire in una politica contrattuale tesa a realizzare nei prossimi contratti la omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici. Tale obiettivo verrà raggiunto progressivamente ricercando le opportune sintesi tra le normative in vigore ed estendendole a tutto il

personale. Ove tali sintesi non trovino una compensazione tra maggiori e minori costi, la omogeneizzazione sarà raggiunta destinando a tal fine una parte delle risorse contrattuali disponibili o ricercando, se necessario, eventuali ulteriori risparmi contrattuali.

Il processo di omogeneizzazione ancora da attuare non potrà comportare oneri aggiuntivi per gli Enti locali e la Regione rispetto ai costi ordinari del rinnovo contrattuale.

Al completamento del processo di omogeneizzazione, verrà abolito il comma 7 dell'art. 25.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, anche durante la valenza contrattuale, va ricercata una soluzione contrattuale, senza oneri per gli enti, ai problemi relativi alle declaratorie e ai relativi inquadramenti dell'area della polizia locale con particolare riferimento al rapporto tra le stesse e l'esercizio dei ruoli gerarchici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3.

Le parti, nell'ambito dei necessari processi di valorizzazione dei servizi socio-assistenziali, ritengono necessario l'avvio di procedure di riqualificazione professionale per il personale in possesso del profilo professionale O.T.A.A., A.D.E.S.T. che consentano l'inquadramento giuridico ed economico corrispondente alla posizione B5, ciò anche per favorire le ordinarie procedure di mobilità intercompartimentale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si impegnano ad attivare gli opportuni confronti istituzionali al fine di dare soluzione alle problematiche delle figure infermieristiche ancora in servizio presso gli Enti locali nei ruoli ad esaurimento, al fine di favorire le ordinarie procedure di mobilità intercompartimentale con il riconoscimento della corrispondente categoria o profilo professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti condividono gli obiettivi delle leggi regionali 1/2006 e 6/2006, che hanno trovato nel testo contrattuale sottoscritto l'opportuno completamento normativo per gli aspetti contrattuali, e si impegnano, in sede di attuazione e di gestione del contratto, ad assecondare i mutamenti organizzativi previsti dalle citate leggi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Per le finalità richiamate nell'art.2, comma 4, l'A.Re.Ra.N. provvederà ad acquisire entro sei mesi la documentazione riguardante le esperienze di Carta dei Servizi già attivate negli Enti del comparto, nonché ogni elemento utile in materia di U.R.P.

Sulla base delle informazioni acquisite, le parti concorderanno l'elaborazione di uno o più schemi di Carta dei Servizi standard, articolati per settore ed in relazione alle caratteristiche e dimensioni degli Enti, al fine di favorire l'estensione dell'esperienza relativa alla Carta dei Servizi e con essa la cultura della partecipazione dei cittadini alla fruizione consapevole degli stessi.

In relazione a tale percorso ed ai contenuti programmatici del CCRL di comparto, entro l'anno 2007 le parti attiveranno una conferenza di servizio pubblica sul tema "Qualità dei servizi e partecipazione dei cittadini nella pubblica amministrazione nel Friuli Venezia Giulia".

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti si impegnano, sin dal prossimo rinnovo, a favorire ogni soluzione che possa legittimare accordi contrattuali al fine di rendere utile per la formazione della base di calcolo del trattamento di fine servizio e del trattamento di fine rapporto, il salario aggiuntivo di cui all'art. 70.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA TRA A.RE.RA.N. E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL e UGL

Le parti, in presenza del permanere di alcune differenziazioni normative ed economiche nei settori oggetto della mobilità collettiva, concordano nel ritenere adeguato l'indennizzo di cui all'art. 28 considerando che gli istituti differenziati hanno carattere migliorativo nell'uno rispetto all'altro settore e viceversa.