

Contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale regionale dirigente quadriennio giuridico 1994-1997, sottoscritto in data 21 agosto 2001.

TITOLO I - Tutela sindacale del rapporto di lavoro

Art. 1 (Procedure di interpretazione autentica dei contratti)

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per le finalità di cui al comma 1, la richiesta scritta con lettera raccomandata è inviata alle parti negoziali, con una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto.
3. L'incontro tra le parti deve avvenire entro quindici giorni dalla richiesta; l'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto ai sensi dell'articolo 63 della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18.

TITOLO II - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 2 (Disciplina e contenuti)

1. Il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, dei dirigenti è costituito mediante contratti individuali di lavoro.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta, a pena di nullità, la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a. tipologia del rapporto di lavoro;
 - b. data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c. qualifica funzionale, profilo professionale e livello retributivo nonché, in caso di assunzione a tempo determinato, tipologia dell'incarico;
 - d. mansioni corrispondenti alla qualifica funzionale e al profilo professionale di assunzione;
 - e. durata dell'eventuale periodo di prova;
 - f. termine finale del contratto di lavoro nel caso di assunzione a tempo determinato.
3. L'Amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso all'impiego, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento della domanda. In caso di mancato rispetto, salvo giustificato motivo, del termine o di mancanza dei requisiti prescritti, il Direttore regionale dell'organizzazione e del personale pronuncia la decadenza dell'interessato dall'assunzione.
4. Entro il giorno precedente quello di inizio servizio, il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, ad eccezione dei casi specificamente consentiti dalla legge, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità di cui all'articolo 10 della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18. Non è considerata incompatibile la posizione del dirigente, assunto a tempo determinato, collocato in aspettativa senza assegni presso altra Amministrazione pubblica.
5. Il contratto individuale di lavoro è regolato dai contratti collettivi vigenti nel tempo anche per le cause di risoluzione contrattuale e per i termini di preavviso.
6. La stipulazione del contratto individuale di lavoro non è richiesta per il personale dirigente già in servizio alla data di acquisizione di efficacia del presente contratto.

Art. 3 (Periodo di prova)

1. Qualora nel contratto individuale di lavoro venga previsto un periodo di prova, la durata dello stesso è fissata in sei mesi.
2. I periodi di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.
3. In caso di assenza durante il periodo di prova il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un termine massimo pari alla durata del periodo medesimo, decorso il quale il rapporto può essere risolto; in caso di infortunio sul lavoro o di malattia derivante da causa di servizio il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per non più di venti mesi dal giorno dell'inizio del rapporto. Per il dirigente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato i termini massimi di conservazione del posto sono rispettivamente ridotti a tre e dieci mesi.
4. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere senza preavviso né indennità sostitutiva. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso della Regione deve essere motivato.

5. Qualora, al termine del periodo di prova, la Giunta regionale non abbia provveduto alla risoluzione del rapporto per esito negativo della prova medesima, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità, a tutti gli effetti, dal giorno dell'assunzione.

TITOLO III - Orario di lavoro

Art. 4 (Orario di lavoro)

1. Il dirigente organizza la propria presenza in servizio e il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e all'espletamento dell'incarico conferitogli, in relazione agli obiettivi da raggiungere e ai programmi da realizzare, garantendo comunque un orario settimanale di almeno 36 ore articolato su cinque giornate lavorative.
2. La presenza in servizio dei dirigenti è documentata mediante rilevazione con orologi segnatempo con riferimento all'ora di inizio e all'ora di fine servizio nonché alle uscite per motivazione diversa da quella di servizio.
3. Per i dirigenti con incarico di cui all'articolo 47, comma 2, lett. a), della legge regionale 18/1996 e per i direttori di Servizio autonomo, la rilevazione di cui al comma 2 può essere attuata mediante altra idonea modalità.
4. Ai fini della maturazione del diritto al rimborso delle spese per i pasti, il dirigente deve risultare in servizio nella giornata complessivamente per un periodo di almeno quattro ore, garantendo la presenza per almeno due ore prima delle 14.30 e per almeno due ore dopo le 13.00; nella giornata di venerdì la presenza deve essere garantita per almeno due ore prima delle 13.00 e per almeno due ore dopo le 13.30.

TITOLO IV - Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 5 (Ferie)

1. I dirigenti hanno diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 30 giornate lavorative e alle festività soppresse con legge 5 marzo 1977, n. 54, nel numero di 6 giornate di riposo.
2. La ricorrenza del Santo Patrono del Comune ove ha sede l'ufficio, se ricadente in giornata lavorativa, è considerata come giornata di ferie oltre il limite di cui al comma 1.
3. Le assenze dal servizio non ricadenti nelle fattispecie di cui all'articolo 6 e 8 sono detratte dal computo del periodo di ferie. Le ferie possono essere fruiti anche in più periodi; la distribuzione di tali periodi, disposta ai sensi del comma 9, assicura al dirigente che ne faccia richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, il godimento di almeno 15 giorni di ferie in un'unica soluzione nel periodo 1 giugno / 30 settembre di ciascun anno.
4. La fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto delle esigenze di funzionalità degli uffici; le ferie sono un diritto irrinunciabile la cui fruizione può essere rinviata o interrotta per eccezionali esigenze di servizio ovvero quando il dirigente usufruisca di permessi o sia assente per malattia per un periodo superiore a cinque giorni: in tale caso il periodo di ferie residuo deve essere comunque goduto entro il 15 settembre dell'anno successivo.
5. Le giornate di riposo sostitutive delle festività soppresse possono essere fruiti entro il 15 settembre dell'anno successivo; qualora, per motivate esigenze di servizio, dette giornate non possano essere fruiti, in tutto o in parte, entro tale termine, le medesime saranno compensate con un importo corrispondente all'ammontare, ragguagliato a giornata, della retribuzione in godimento.
6. Per l'anno solare di assunzione, il dirigente ha diritto a fruiti di un periodo di ferie determinato in misura proporzionale al numero dei mesi di servizio prestato.
7. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità del diritto alla fruizione delle ferie, qualora, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, le ferie spettanti a tale data la cui fruizione pur preventivamente richiesta, sia stata negata per eccezionali esigenze di servizio, è consentito il pagamento del compenso sostitutivo con un importo corrispondente all'ammontare, ragguagliato a giornata, della retribuzione in godimento.
8. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie nonché all'indennità di missione per la durata del viaggio medesimo; il dirigente ha altresì diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
9. La fruizione delle ferie è disposta, rispettivamente, dal Direttore regionale o di Ente regionale competente con riferimento ai dirigenti di cui all'articolo 47, comma 2, lett. b), della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18, ad eccezione dei dirigenti con incarico di Direttore di Servizio autonomo; dal Presidente della Regione o dall'Assessore competente con riferimento ai dirigenti con incarico di Direttore di Servizio autonomo e ai dirigenti di cui all'articolo 47, comma 2, lett. a), della legge regionale medesima ad eccezione dei Direttori degli enti regionali per i quali la fruizione è disposta dai Presidenti degli enti medesimi. La fruizione delle ferie del Segretario generale del Consiglio regionale è disposta dal Presidente del Consiglio regionale medesimo.

Art. 6 (Permessi retribuiti)

1. Il dirigente ha diritto alla fruizione, a richiesta, dei seguenti permessi retribuiti con documentazione delle relative causali:
 - a. per contrarre matrimonio: nella misura di quindici giorni continuativi, compreso quello di

celebrazione del rito;

b. per esami: fino a quindici giorni nell'anno per le giornate di effettuazione di esami, concorsi o abilitazioni;

c. per donazioni di sangue per il giorno del prelievo;

d. per cure: fino ad un mese nell'anno per mutilati o invalidi civili, del lavoro, di guerra o per servizio, previa idonea certificazione medica e con dimostrazione delle avvenute terapie;

e. per lutto di famiglia o altri gravi motivi personali o familiari, fino a 5 giorni nell'anno;

f. per cure ai figli di età inferiore a tre anni e in stato di malattia, ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sempre che l'altro genitore non fruisca contemporaneamente di analoga agevolazione: fino a un mese nell'arco del triennio a trattamento intero;

g. per cure ai figli in stato di malattia sino al compimento del sesto anno di vita nonché per accompagnamento a visita medica dei figli di età non superiore a quattordici anni, sempre che l'altro genitore non fruisca contemporaneamente di analoga agevolazione: fino a due mesi al 90% del trattamento economico. Il periodo di permesso di cui alla presente lettera è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione economica e del trattamento di previdenza e di quiescenza;

h. per richiamo alle armi nei termini e con le modalità previsti dalle leggi vigenti;

i. per accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione ai sensi dell'articolo 99, comma 2, della legge 22 dicembre 1975, n. 685, come introdotto dall'articolo 29, comma 1, della legge 26 giugno 1990, n. 162, in quanto applicabile.

2. Il dirigente usufruisce altresì, qualora ne ricorrano le condizioni, di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni; può inoltre usufruire di permessi retribuiti connessi a comprovate cause di forza maggiore.

Art. 7 (Permessi non retribuiti)

1. Il dirigente può usufruire di permessi non retribuiti per gravi e motivate ragioni personali o di famiglia, nonché per cure e assistenza ai figli per la durata massima di un anno. Al dirigente che ha già fruito di un anno di permesso non retribuito per gravi e motivate ragioni personali o di famiglia, può essere concesso un ulteriore permesso allo stesso titolo soltanto se sia trascorso un periodo di servizio attivo della durata di almeno tre mesi dalla cessazione del precedente permesso. Il permesso riduce proporzionalmente le ferie e non è utile ai fini della progressione giuridica, economica e del trattamento di previdenza e quiescenza;

2. Il dirigente usufruisce, inoltre, di permessi non retribuiti nei seguenti casi:

a. per tutta la durata dello stato di malattia dei figli inferiori a 3 anni, dopo il primo mese di permesso retribuito, secondo le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Il permesso viene computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13a mensilità;

b. per assolvere il servizio di volontariato civile nei termini e con le modalità di cui alla normativa vigente.

3. Il dirigente usufruisce altresì, qualora ne ricorrano le condizioni, di altri permessi non retribuiti previsti da specifiche disposizioni.

Art. 8 (Permessi e agevolazioni in caso di handicap grave)

1. La dirigente madre, anche adottiva, o, in alternativa, il dirigente padre, anche adottivo, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. I dirigenti di cui al comma 1 possono chiedere di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino i dirigenti di cui al comma 1 nonché il dirigente che assiste il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado, i quali versino in situazione di handicap grave, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche a ore, a condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno.

4. L'eventuale grado di parentela o affinità deve risultare da apposito certificato rilasciato dal Comune ovvero mediante autocertificazione.

5. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della legge 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge 1204/1971, nonché quelle di cui agli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

6. Il dirigente regionale che assista con continuità un portatore di handicap, coniuge, parente o affine entro il terzo grado, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso, ad altra sede.

7. Il dirigente regionale portatore di handicap grave può usufruire, alternativamente, dei permessi di cui ai commi 2 e 3; ha altresì diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso, ad altra sede.

8. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 6 e 7 si applicano anche ai dirigenti regionali affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

9. Il dirigente regionale coniuge, genitore o parente entro il terzo grado di un disabile in situazione di gravità che sia ricoverato presso un istituto specializzato, può usufruire, nei periodi di sospensione del ricovero, dei permessi di cui ai commi 2 e 3 in misura pari al 30%, purché detta richiesta sia supportata da idonea certificazione rilasciata dall'istituto.

10. I permessi di cui al presente articolo sono retribuiti, sono cumulati con altri permessi retribuiti e non riducono le ferie.

Art. 9 (Procedure per la fruizione dei permessi)

1. I permessi retribuiti e quelli non retribuiti sono disposti con decreto del Direttore del Servizio della gestione giuridica del personale della Direzione regionale dell'organizzazione e del personale. Con medesimo atto è disposta, a domanda del dirigente o d'ufficio, l'assenza per malattia.

2. La fruizione dei permessi è disposta avuto riguardo, per quanto possibile, alle esigenze organizzative e di servizio. La valutazione di dette esigenze è operata, con riferimento ai dirigenti di cui all'articolo 47, comma 2, lett. b) della legge regionale 18/1996, ad eccezione dei Direttori di Servizio autonomo, dal Direttore regionale o di Ente regionale competente; con riferimento ai dirigenti di cui all'articolo 47, comma 2, lett. a) della legge regionale 18/1996 e ai Direttori di Servizio autonomo, detta valutazione è operata dall'Assessore competente o dal Presidente della Regione. Per il Segretario generale del Consiglio regionale la valutazione è operata dal Presidente del Consiglio medesimo.

Art. 10 (Assenze per malattia e infortunio)

1. In caso di malattia o di altro impedimento alla prestazione di lavoro, il dirigente deve darne pronta comunicazione all'Amministrazione con qualsiasi mezzo idoneo.

2. In caso di assenza per malattia, il dirigente deve altresì comunicare l'eventuale variazione del proprio recapito rispetto a quello risultante dagli atti d'ufficio nonché far pervenire all'Amministrazione, entro il terzo giorno di assenza, salva l'impossibilità oggettiva di provvedere, un certificato rilasciato dal medico curante attestante la prevedibile durata della malattia.

3. La Direzione regionale dell'organizzazione e del personale può richiedere l'effettuazione della visita fiscale di accertamento alla competente Azienda sanitaria regionale.

4. Qualora l'accertamento della sussistenza o dell'entità della malattia non abbia potuto aver luogo per fatto imputabile al dirigente, l'assenza è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

5. Il periodo di assenza per malattia e infortunio sul lavoro è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione economica e del trattamento di previdenza e di quiescenza.

6. Nell'assenza per malattia e per infortunio sul lavoro sono inclusi anche i periodi richiesti per sottoporsi ad accertamenti, analisi e cure terapeutiche prescritti dal medico e adeguatamente comprovati.

7. In caso di malattia o di infortunio sul lavoro il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di venti mesi, ridotti a dieci mesi qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato; ai fini del computo di detti periodi, l'assenza per malattia non si cumula con l'assenza per infortunio. Per motivi di particolare gravità il Direttore regionale dell'organizzazione e del personale può concedere, al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia raggiunto detto limite, un ulteriore periodo di assenza straordinaria senza assegni, di durata non superiore a sei mesi. In prossimità della scadenza dei periodi di cui al presente comma l'Amministrazione regionale sottopone il dirigente a visita medica collegiale presso la competente Azienda sanitaria regionale al fine di accertarne l'idoneità al servizio, qualora non sia già stata esperita, o sia comunque in atto, la procedura per il riconoscimento della pensione di invalidità.

8. In caso di malattia, ai fini del computo dei venti mesi e, rispettivamente, dei dieci mesi qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio in corso, non interrotte da un periodo di servizio di almeno tre mesi. In caso di infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha comunque diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo continuativo di ventisei mesi, ridotto a tredici mesi qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato.

9. Due o più periodi di assenza per malattia e per infortunio sul lavoro si cumulano agli effetti della determinazione del trattamento economico spettante, quando fra essi non intercorra un periodo di almeno tre mesi di servizio attivo.

10. Le assenze per malattia, per infortunio sul lavoro nonché i permessi non retribuiti di cui all'articolo 7, comma 1, non possono superare complessivamente i due anni e mezzo nel quinquennio ovvero un anno e mezzo nel quadriennio qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato.

11. Il trattamento economico spettante al dirigente assente per malattia, infortunio sul lavoro e infermità dipendente da causa di servizio, è calcolato, ai sensi dell'articolo 95 della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53, con riferimento all'intera retribuzione ad esclusione di quella di risultato.

12. Qualora l'Amministrazione regionale non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 21, non è dovuta alcuna retribuzione per ulteriori periodi di assenza e il dirigente può essere assegnato anche ad altro incarico compatibile con lo stato di salute.

Art. 11 (Tutela della maternità)

1. Il dirigente ha diritto di fruire di astensioni dal lavoro per i seguenti motivi:

a. gravidanza o puerperio nei limiti della legge 30 dicembre 1971, n. 1204; in tal caso al dipendente spetta il trattamento economico intero nel periodo di astensione obbligatoria e nei primi due mesi di

astensione facoltativa entro il terzo anno di vita del bambino;

b. affidamento a scopo di adozione o affiliazione di un minore: nei limiti e secondo le modalità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le astensioni sono disposte con decreto del Direttore del Servizio della gestione giuridica del personale della Direzione regionale dell'organizzazione e del personale.

Art. 12 (Sospensione dal servizio)

1. La sospensione cautelare dal servizio può essere disposta dalla Giunta regionale nei confronti del dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o per fatti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio.

2. Al dirigente sospeso cautelatamente dal servizio spetta un'indennità alimentare pari al 50% dell'intera retribuzione con esclusione di quella di risultato.

3. In caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'Amministrazione regionale riammette immediatamente in servizio il dirigente con il medesimo incarico rivestito prima della sospensione o con altro equivalente. Quanto corrisposto a titolo di indennità alimentare è conguagliato con quanto dovuto al dirigente qualora fosse rimasto in servizio, con esclusione della retribuzione di risultato.

Art. 13 (Trattamento dei dirigenti in aspettativa sindacale retribuita)

1. Ai dirigenti che usufruiscono delle aspettative sindacali di cui all'articolo 2 dell'accordo recepito con D.P.G.R. 24 aprile 1997, n. 0132/Pres. e successive modificazioni e integrazioni, compete l'intera retribuzione corrispondente all'incarico attribuito al momento del collocamento in aspettativa. Non compete la retribuzione di risultato correlata all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 14 (Disciplina della missione)

1. Nei confronti del dirigente inviato a prestare la propria attività in località distante almeno dieci chilometri dall'ordinaria sede di servizio, intesa quale centro abitato ove ha sede l'ufficio di appartenenza, si applica, in quanto compatibile, la disciplina della missione, comprese le disposizioni transitorie, prevista dal Titolo X del contratto collettivo di lavoro per il quadriennio 1994-1997 / area non dirigenziale.

2. Con riferimento al rimborso delle spese sostenute per l'albergo, il dirigente può richiederlo anche per alberghi di categoria superiore alla prima (cinque stelle), qualora sia al seguito del Presidente della Regione o del Presidente del Consiglio regionale nonché di componenti della Giunta regionale o del Consiglio regionale.

3. I dirigenti di cui all'articolo 47, comma 2, lett. a) della legge regionale 18/1996 nonché i direttori di Servizio autonomo dispongono direttamente in ordine all'effettuazione delle proprie missioni, inoltrando al riguardo, alla Direzione regionale dell'organizzazione ed al personale e all'Assessore competente, una relazione quadrimestrale per le valutazioni e le verifiche previste dalla normativa vigente. Il Segretario generale del Consiglio regionale inoltra detta relazione al Presidente del Consiglio medesimo.

4. Le missioni dei dirigenti di cui all'articolo 47, comma 2, lett. b), della legge regionale 18/1996, fatta eccezione per i Direttori dei Servizi autonomi, sono disposte dal Direttore regionale o di Ente regionale competente.

Art. 15 (Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti)

1. Nell'ambito delle funzioni di controllo di gestione e di verifica dei risultati, l'Amministrazione regionale attiva meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, con riferimento ai programmi ed obiettivi assegnati ed alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

2. La Giunta regionale valuta le prestazioni professionali dei dirigenti in sede di verifica della rispondenza dei risultati della gestione alle direttive generali impartite avvalendosi, nell'esercizio di tale funzione, degli strumenti di controllo interno ovvero di strumenti operativi esterni.

3. In sede di valutazione si accerta, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse e il buon andamento dall'azione amministrativa, anche in relazione alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente a disposizione.

4. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dalla sua elezione, convoca le organizzazioni sindacali per un incontro nel corso del quale le parti discutono in merito ai criteri generali che verranno seguiti dalla Giunta medesima nella verifica dei risultati e nella valutazione dei dirigenti.

5. In sede di prima applicazione, il termine di sessanta giorni di cui al comma 4 decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

6. Qualora la valutazione dell'attività del dirigente non sia positiva, la Giunta regionale prima di adottare gli atti conseguenti acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dirigente interessato, che può essere assistito da persona di fiducia.

Art. 16 (Responsabilità connesse alla prestazione)

1. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Amministrazione regionale; l'Amministrazione regionale rimborsa altresì tutte le spese sostenute dal dirigente medesimo per la difesa in giudizio. Le disposizioni di cui al presente comma non operano nei casi di dolo o colpa grave del dirigente accertati con sentenza passata in giudicato.

2. Ove si apra un procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, tutte le spese sostenute dal dirigente medesimo in qualsiasi fase del procedimento, dalle indagini preliminari al giudicato, sono rimborsate dall'Amministrazione regionale qualora il procedimento medesimo si concluda con esclusione di responsabilità del dirigente interessato.
3. L'Amministrazione regionale rimborsa altresì tutte le spese sostenute dal dirigente per la difesa nell'ambito del giudizio di conto o di responsabilità amministrativa qualora il giudizio si concluda con esclusione di responsabilità del dirigente.
4. I rimborsi di cui ai commi 1, 2 e 3 sono effettuati anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
5. I rimborsi di cui ai commi 1, 2 e 3 sono effettuati previo parere di congruità da parte dell'Ordine degli Avvocati territorialmente competente.
6. Il dirigente che, ove si apra un procedimento di cui al comma 2, risolve il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, entro trenta giorni dalla notifica dello stesso, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato; detta risoluzione opera di diritto senza necessità di preavviso. Il dirigente consegue il diritto a percepire detti trattamenti sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato all'Amministrazione regionale la notifica, a lui fatta, dell'informazione di garanzia a seguito della quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.
7. Le garanzie e le tutele di cui al comma 6 sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente accertati con sentenza passata in giudicato.

Art. 17 (Disciplina dell'aggiornamento e formazione professionale)

1. L'aggiornamento e la qualificazione professionale costituiscono metodo permanente per la crescita e la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei dirigenti in funzione delle responsabilità loro affidate. La formazione rappresenta altresì uno strumento fondamentale per promuovere una cultura organizzativa e gestionale orientata ai risultati e all'efficacia ed all'efficienza delle attività dell'Amministrazione regionale.
2. La Regione realizza le attività di formazione e aggiornamento professionale, tra le quali quelle obbligatorie per legge, anche sulla base di appositi piani o programmi.
3. Il dirigente è tenuto a partecipare ai corsi di formazione e alle altre iniziative di formazione e aggiornamento professionale, organizzati o autorizzati dall'Amministrazione regionale ed è considerato in servizio a tutti gli effetti; i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
4. Al dirigente partecipante ai corsi di cui al presente articolo spetta, ove compete ai sensi della vigente normativa regionale, il diritto al trattamento di missione.

Art. 18 (Azioni positive)

1. L'Amministrazione regionale promuove, anche su proposta delle Organizzazioni sindacali, iniziative e adotta misure volte a garantire un'effettiva e piena uguaglianza tra dirigenti uomini e dirigenti donne nel lavoro e nella crescita professionale e sociale. Il Comitato per le pari opportunità di cui all'articolo 52 della legge regionale 2 febbraio 1991, n. 8, costituito ai sensi dell'articolo 30 del contratto collettivo di lavoro del personale regionale per il quadriennio 1994-1997 / area non dirigenziale, opera anche con riferimento alle azioni positive da attuarsi nell'ambito dell'area dirigenziale.

Art. 19 (Tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro)

1. L'Amministrazione regionale adotta ogni misura e iniziativa atta a tutelare, nel rispetto e in attuazione delle disposizioni del decreto legislativo 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, la salute e la sicurezza del personale dirigente nello svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Trova applicazione, in quanto compatibile, la disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro di cui al Titolo IX del contratto collettivo di lavoro per il quadriennio 1994-1997 / area non dirigenziale.

TITOLO V - Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 20 (Cause di estinzione del rapporto di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro si estingue per le seguenti cause:
 - a. superamento dei limiti temporali previsti dall'articolo 10 in caso di malattia, infortunio, infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - b. collocamento a riposo;
 - c. recesso del dirigente con preavviso;
 - d. recesso del dirigente senza preavviso ai sensi dell'articolo 16, comma 2;
 - e. recesso ai sensi dell'articolo 2119 C.c.;
 - f. recesso dell'Amministrazione regionale per giustificato motivo ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604;
 - g. risoluzione consensuale.

Art. 21 (Estinzione per superamento del periodo di conservazione del posto e per collocamento a riposo)

1. In caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui all'articolo 20, lett. a), senza che sia stata accertata la permanente inidoneità al servizio, l'Amministrazione regionale può risolvere il

rapporto di lavoro.

2. Il dirigente è collocato a riposo d'ufficio dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento del sessantacinquesimo anno d'età ovvero a domanda, se donna, dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento del sessantesimo anno d'età, ai sensi dell'articolo 2, comma 21, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Il dirigente può, in via eccezionale, permanere in servizio, su domanda e previo parere favorevole della Giunta regionale, per un periodo massimo di un biennio oltre il limite di età previsto per il collocamento a riposo.

Art. 22 (Recesso del dirigente con preavviso)

1. Il dirigente può recedere, in qualsiasi momento, dal contratto di lavoro a tempo indeterminato mediante comunicazione scritta alla controparte, nel rispetto del termine di preavviso fissato in novanta giorni. Detto termine è ridotto a trenta giorni in caso di assunzione di altro impiego.

2. L'obbligo di preavviso non opera nei trenta giorni precedenti la scadenza dell'incarico, qualora la Giunta regionale non abbia rinnovato l'incarico medesimo prima di tale data.

Art. 23 (Recesso ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile)

1. Le parti possono recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato o, senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, mediante comunicazione scritta alla controparte.

2. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale, da impedire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Art. 24 (Recesso dell'Amministrazione regionale con preavviso)

1. L'Amministrazione regionale può recedere in qualsiasi momento dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato mediante comunicazione scritta alla controparte, nel rispetto del termine di preavviso di novanta giorni, a fronte di giustificato motivo ai sensi della legge 604/1966 nonché per accertata inidoneità permanente al servizio.

2. In relazione al recesso per inidoneità permanente al servizio, trova comunque applicazione la disciplina previdenziale prevista dall'I.N.P.D.A.P. - C.P.D.E.L. per i casi di dispensa dal servizio.

3. Il giustificato motivo va portato a conoscenza del dirigente contestualmente alla comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro.

Art. 25 (Risoluzione consensuale)

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

2. Per le finalità di cui al comma 1, l'Amministrazione regionale, sulla base di apposita disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare la cui misura può variare fino a un massimo di ventiquattro mensilità comprensive di tutti gli assegni fissi e continuativi.

3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

Art. 26 (Procedure di risoluzione del rapporto di lavoro)

1. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso è tenuta verso l'altra parte a un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione regionale ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

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

3. 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 ferie maturate e non godute. Il periodo di preavviso è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

4. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione regionale corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 C.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

5. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione in godimento.

Art. 27 (Contestazione degli addebiti)

1. In caso di recesso dell'Amministrazione regionale dal rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, l'Amministrazione stessa, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi dieci giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia.

Art. 28 (Nullità del licenziamento)

1. Il recesso dell'Amministrazione è nullo:

- se è dovuto a ragioni politiche, sindacali, religiose, sessuali, di razza o di lingua;
- se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di conservazione del posto per malattia, infortunio, gravidanza, infermità riconosciuta come dovuta a cause di servizio e per le altre cause di cui all'articolo 2110 C.c. nonché per l'effettuazione dei trattamenti terapeutico-riabilitativi previsti

dall'articolo 99 della legge 22 dicembre 1975, n. 685.

2. Nei casi di cui al comma 1 il dirigente ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno subito per l'illegittimo licenziamento.

Art. 29 (Impugnazione degli atti di recesso dell'Amministrazione)

1. Il dirigente interessato, qualora contesti la nullità, la carenza di giusta causa o di giustificato motivo o comunque la legittimità del licenziamento, può impugnare, entro sessanta giorni dalla comunicazione, il relativo atto mediante la richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'articolo 69 bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come introdotto dall'articolo 32 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

2. Qualora si accerti che la motivazione fornita dall'Amministrazione non è giustificata o non è stata fornita contestualmente all'atto di recesso ovvero si riscontri una qualunque altra illegittimità del recesso, diversa da quelle disciplinate dall'articolo 28, l'Amministrazione, a domanda dell'interessato, reintegra il dirigente nel posto di lavoro ovvero corrisponde al dirigente medesimo un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse ed in considerazione dell'anzianità del dirigente, tra un minimo di tre ed un massimo di ventiquattro mensilità comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione di quella di risultato.

Art. 30 (Collegio di conciliazione)

1. In alternativa all'impugnazione degli atti di recesso dell'Amministrazione, esperibile ai sensi dell'articolo 29, il dirigente può ricorrere al Collegio di conciliazione di cui al comma 3.

2. Il ricorso è inoltrato alla Giunta regionale, per il tramite della Direzione regionale dell'organizzazione e del personale, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso dell'Amministrazione regionale.

3. Il Collegio di conciliazione è composto di tre membri. Il dirigente ricorrente e l'Amministrazione regionale designano ciascuno un componente; i due componenti così designati nominano, di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. Il dirigente interessato provvede alla designazione del componente che lo rappresenta nell'atto di ricorso. L'Amministrazione regionale comunica per iscritto al ricorrente la designazione del proprio componente entro quindici giorni dalla ricezione del ricorso.

5. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini previsti per la designazione dei componenti, i mancanti sono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale di Trieste.

6. Il Collegio, presenti le parti o, eventualmente, i loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

7. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Amministrazione regionale si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità; in caso contrario, il Collegio, sentite le parti, emette il proprio lodo, al quale l'Amministrazione regionale è tenuta a conformarsi.

8. La procedura per la conciliazione e per l'emissione del lodo deve esaurirsi entro sessanta giorni dalla data della costituzione del Collegio. Il Collegio si intende costituito con la nomina del presidente.

9. Le spese relative alla partecipazione del Presidente sono a carico della parte soccombente. Il Collegio può porre a carico del soccombente anche le spese di difesa sostenute dall'altra parte.

10. Ove il Collegio accerti la nullità del licenziamento ai sensi dell'articolo 28, condanna l'Amministrazione regionale a reintegrare immediatamente il dirigente e a risarcirgli il danno patito a causa dell'illegittimità del licenziamento. Ove il Collegio accerti che la motivazione fornita dall'Amministrazione non è giustificata o non è stata formulata contestualmente all'atto di recesso ovvero riscontri una qualunque altra illegittimità del recesso, diversa da quelle disciplinate dall'articolo 28, a domanda dell'interessato, condanna l'Amministrazione regionale alla reintegra del dirigente nel posto di lavoro ovvero alla corresponsione al dirigente medesimo di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse e in considerazione dell'anzianità del dirigente, tra un minimo di tre e un massimo di 24 mensilità comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione di quella di risultato.

Art. 31 (Norma procedurale)

1. Il recesso dell'Amministrazione regionale dal rapporto di lavoro nonché la risoluzione consensuale del rapporto medesimo di cui all'articolo 20, lettere e), f) e g), sono disposti dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore all'organizzazione ed al personale.

TITOLO VI - Disposizioni generali

Art. 32 (Durata, decorrenza, ambito e procedure di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto collettivo si applica al personale regionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, con qualifica funzionale di dirigente.

2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione salvo diversa prescrizione del presente contratto; la stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito

del perfezionamento delle procedure di cui all'articolo 62 della legge regionale n. 18/1996, così come modificato dall'articolo 2, comma 1, della legge regionale n. 29/1997.

3. Alla scadenza il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 33 (Disapplicazioni)

1. A decorrere dalla data della stipula del presente contratto, sono disapplicate, con riferimento all'area dirigenziale, le seguenti disposizioni:

legge regionale 31 agosto 1981, n. 53: articoli 49, 50, 51, 54, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, secondo, terzo e quarto comma, 96, 97, 116, 117, 118, primo comma, 119, primo e secondo comma, 120, 121, 122, primo e secondo comma, 124, primo comma, 125, 126, 127, primo e secondo comma, 128, 130, 131, 150 e 151;

legge regionale 27 marzo 1996, n. 18: articolo 8, commi 2, primo periodo, 3, 4 e 5, Capo IV del Titolo II, articoli 40, 41, 42, 43,

legge regionale 15 febbraio 2000, n. 1: articoli 16 e 17.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con riferimento a quanto disposto dall'art.16 del presente Contratto, le parti concordano che in sede di contrattazione 1998-2001 per l'area non dirigenziale, le coperture e le garanzie considerate vengano disciplinate anche per il restante personale regionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. Le organizzazioni sindacali impegnano l'Amministrazione regionale al rispetto dell'articolo 4, lettera I), della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18, attivando, nell'ambito delle disposizioni di cui all'articolo 15, comma 4, del presente contratto, le previste soluzioni negoziali.

C.G.I.L. F.to Arrigo venchiarutti

C.I.S.L. F.to Paolo Verdoliva

CISAL-FIALP F.to Roberto Crucil, Paola Alzetta

DIR.E.R. F.to Franco Spagnolli

2. Le organizzazioni sindacali si impegnano a trasfondere tutti i trattamenti di maggior favore contenuti nel presente contratto nel contratto dell'area non dirigenziale riferito al quadriennio 1998-2001.

C.G.I.L. F.to Arrigo venchiarutti

C.I.S.L. F.to Paolo Verdoliva

CISAL-FIALP F.to Roberto Crucil, Paola Alzetta

3. L'organizzazione sindacale Dir.E.R. / F.-V.G., pur ritenendo di sottoscrivere il contratto, in considerazione che esso viene a chiudere un periodo contrattuale abbondantemente scaduto, non può non esprimere grosse perplessità. Infatti, in linea con la recente normativa della legge regionale 10/2001, che non si condivide, da una parte non sono stati salvaguardati i principi di informazione, di trasparenza e garanzia in ordine all'assegnazione, modifica e revoca degli incarichi dirigenziali; d'altra parte le norme contrattuali sono indirizzate a favorire l'allontanamento dei dirigenti, prevedendo specifiche garanzie e indennità economiche, piuttosto che ricercare la continuità degli incarichi improntata alla collaborazione amministrazione / dirigenti, in vista del buon funzionamento dell'intero apparato burocratico, nell'interesse della collettività.

DIR.E.R. F.to Franco Spagnolli