



Bollettino ufficiale della Regione Puglia n. 84 del 08/06/2001

REGIONE PUGLIA - ASSESSORATO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE - BARI
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale del Comparto Regione Puglia.

V E R B A L E

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

Personale del Comparto

R e g i o n e P u g l i a

Visto l'accordo sottoscritto tra le parti il 30 marzo 2001;

Preso atto della nota prot. N. 16/N.V. del 18 aprile 2001 con la quale il Coordinatore del Nucleo di Valutazione, ha comunicato che il " Nucleo di Valutazione, nella seduta del 18.4.2001, sulla scorta della documentazione ricevuta e della connessa relazione tecnico-finanziaria, ha preso atto dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo definito dalla Delegazione Trattante " e che " nulla osserva sulla compatibilità dei costi della predetta Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa con i vincoli di Bilancio";

Vista l'autorizzazione da parte della G.R. al Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere il Contratto espressa con atto n. 615 del 29 maggio 2001;

Il giorno 1° giugno 2001, alle ore 10.00, presso il Settore Personale in Bari, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica nella personale del Presidente, dott. Bernardo Notarangelo

la Delegazione Trattante di Parte Sindacale composta da: i rappresentanti della R.S.U.
i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL/99: FPS CISL, CGIL FP,
UIL FPL, CSA, DICCAP, FNEL.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comparto.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo Integrativo Decentrato (di seguito CID) si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato e a part-time della REGIONE PUGLIA.
2. E' escluso il personale con rapporto di lavoro diverso da quello disciplinato dal C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, al quale vengono applicati i rispettivi CCNL.

Art. 2

Durata e validità

1. Il presente CID ha validità dal momento della stipula e fino al 31 dicembre 2001, salvo gli istituti per i quali è specificatamente indicata una validità diversa.
2. Gli istituti a carattere vincolato ed automatico previsti dal presente CID saranno applicati entro 30 giorni dalla formale sottoscrizione dello stesso CID.
3. Il presente CID, 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 della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CID.
4. In caso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, gli istituti non modificati dallo stesso, rimangono in vigore fino alla stipula del successivo CID.

Art. 3

Interpretazione Autentica del presente CID

1. Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole in esso contenute.
2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.

Art. 4

Raffreddamento Conflitti

Procedure di raffreddamento e tentativo di conciliazione

1. Al fine di consentire alla Regione di predisporre le misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili ai servizi pubblici essenziali e allo scopo di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto, le OO.SS. sono tenute a comunicare, almeno dieci giorni prima, la data dello sciopero, la durata e le modalità di attuazione nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro.
2. La comunicazione va trasmessa via fax alla Presidenza della Giunta Regionale e al Settore Personale, nonché alla Segreteria della Commissione di Garanzia. (fax n. 0685982095 - 0685982096).
3. Ai fini dell'osservanza dei termini fa fede la data di trasmissione. La Regione, ricevuto il preavviso di sciopero, convoca immediatamente la O.S. che ha indetto lo sciopero.
L'incontro conciliativo deve avvenire nei cinque giorni lavorativi successivi alla comunicazione della O.S.

4. La Regione dovrà comunicare alla Commissione di Garanzia l'avvenuto tentativo di conciliazione.

Art. 5

Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

Sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 del CCNL, si individuano, nell'ambito delle funzioni direttamente esercitate dalla Regione Puglia, i seguenti Servizi Pubblici Essenziali:

- a) Igiene, Sanità e Attività assistenziali;
- b) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- c) Servizi del personale.

a) In caso di sciopero occorre garantire il servizio attinente alle scuderie dell'ex I.R.I.I.P. e quello del Centro di recupero della selvaggina di Bitetto, limitatamente all'intervento igienico-sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi, nelle seguenti strutture regionali:

ex I.R.I.I.P. di Foggia

Centro Recupero Selvaggina di Bitetto.

Al fine di garantire le citate prestazioni sono individuati i sottoelencati contingenti di personale suddivisi per categorie e professionalità da esonerare dallo sciopero:

ex I.R.I.I.P. di Foggia 2 palafrenieri Cat. B

Presso le stazioni di monta 1 palafrenieri Cat. B
periferica, durante la stagione Per stazione
di fecondazione

b) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica.

La struttura regionale direttamente interessata a tale servizio è il Settore Protezione Civile.

Stante il preminente impegno degli organismi statali rispetto a quello regionale, e considerate le attività previste dall'art. 2 della L.R. n. 14/88, in caso di sciopero sono posti in reperibilità il seguente contingente di personale suddiviso per professionalità e categorie :

1 dirigente per il coordinamento attività

1 addetto al centro comunicazione

1 autista.

Nell'ambito del servizio di Protezione Civile, per il solo periodo di pericolosità, sono da considerare gli ispettorati Ripartimentali delle Foreste, limitatamente alla estinzione degli incendi boschivi.

In caso di sciopero, pertanto, sono in reperibilità, presso ciascun Ispettorato il seguente contingente di personale suddiviso per professionalità e categoria:

1 responsabile dell'Ispettorato dirigente

1 istruttore direttivo amministrativo Cat. D

1 addetto immissione dati Cat. B

1 autista Cat. B

Nell'ambito sempre del servizio di Protezione Civile è fatta salva, comunque, l'eventuale messa in reperibilità del personale in servizio presso gli Uffici del Genio Civile da parte dei Prefetti competenti per

territorio.

c) Servizi del personale.

In caso di sciopero proclamato per i soli dipendenti in servizio presso il Settore Personale, di durata giornaliera, durante il periodo 5 - 15 di ogni mese, al fine di garantire l'erogazione degli emolumenti retributivi, l'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, la compilazione il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, si individuano tali prestazioni nelle seguenti strutture del Settore Personale:

Ufficio Controllo della Spesa;
Uffici Provinciali del Personale.

A tal fine sono individuati i sottoelencati contingenti di personale suddivisi per categorie e professionalità da esonerare dallo sciopero:

Ufficio Controllo 1 istruttore direttivo Cat. D
della Spesa 1 Istruttore amministrativi Cat. C
2 addetto alla registrazione dati Cat. B

Per ciascuno degli 1 istruttore direttivo Cat. D
Uffici Provinciali 1 Istruttore amministrativi Cat. C
del Personale 2 addetto alla registrazione dati Cat. B

Procedure di esonero dallo sciopero

I responsabili delle strutture sopra menzionate, in occasione di ogni sciopero, salvo le specificità del Servizio del personale, individuano tempestivamente, nell'ambito delle professionalità e categorie in servizio, i nominativi del contingente previsto per assicurare le prestazioni necessarie, da esonerare dall'effettuazione dello sciopero.

L'individuazione dei nominativi da parte del responsabile della struttura interessata avviene a rotazione partendo dai seguenti criteri:

- ? minore anzianità di servizio;
- ? a parità di anzianità, il più giovane di età.

Salvo casi eccezionali, da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati, di volta in volta, alle OO.SS. locali e aziendali che hanno proclamato lo sciopero.

In ogni caso vanno comunicati agli interessati, entro il quinto giorno precedente alla data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo, se possibile, la sostituzione.

Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione non può risultare, a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero, assente dal servizio nel giorno dello sciopero stesso.

Il personale esonerato dallo sciopero non può assentarsi dal servizio, a qualsiasi titolo, salvo per gravi e documentate esigenze da notificare immediatamente al responsabile, che deve provvedere alla sostituzione.

Art. 6

Relazioni Sindacali

1. Le parti, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l' economicità dei servizi e nello stesso tempo di tutelare e garantire i diritti dei dipendenti, le condizioni di lavoro e la crescita professionale convengono sulla necessità di un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, fermo restando la disciplina della contrattazione collettiva integrativa decentrata di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL/99 e della concertazione di cui all'art. 8 dello stesso CCNL, avviene con le modalità previste dagli articoli 7, 8 e 9 del presente CID.
3. Le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali durante la fase della negoziazione decentrata integrativa.
4. Nel caso in cui la trattativa viene formalmente interrotta, le parti non sono tenute al rispetto dell'impegno di cui al precedente punto 3.
5. Le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali durante la fase della concertazione nelle materie oggetto della stessa.

Art. 7

Informazione e Consultazione

1. L'Amministrazione regionale informa tempestivamente la RSU e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL per il tramite aziendale, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli Uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
Le proposte di bilancio predisposte dal Settore Personale in materia di gestione delle risorse umane sono preventivamente inviate alla RSU prima dell'inoltro alla Ragioneria.
Il Settore Ragioneria invia alla RSU la proposta di Bilancio prima dell'approvazione da parte della G.R.
2. L'obbligo dell'informazione di cui al punto 1. compete, oltre che al Settore Personale per le competenze generali, ad ogni dirigente limitatamente agli atti dello stesso assunti.
3. Per le materie per le quali il CCNL prevede la concertazione, ivi compresi gli atti di organizzazione, di riorganizzazione e di microorganizzazione predisposti da dirigenti e responsabili di strutture, l'informazione deve essere preventiva. L'Amministrazione regionale non può assumere decisioni su tali materie se non decorrono almeno 15 giorni dalla data dell'informazione preventiva.
4. Ai fini di una più compiuta informazione le parti si incontrano almeno una volta l'anno. Si incontrano, altresì in presenza di iniziative concernenti l'organizzazione generale degli Uffici e dei servizi e di iniziative connesse alla dislocazione degli uffici e dei servizi.
5. Su richiesta delle parti, gli incontri di cui al precedente punto 4., possono avere valenza generale ovvero valenza settoriale. In quest'ultima fattispecie, ferma restando la competenza istituzionale del Settore Personale, le iniziative di competenza dell'Amministrazione sono assunte direttamente dai dirigenti delle strutture interessate, centrali e periferiche.
6. L'Amministrazione regionale, per il tramite dei dirigenti competenti per materia, si impegna ad effettuare la consultazione nei casi previsti dall'art. 19 del D.L.vo n. 626/94 nei casi previsti dal D.L.vo n. 29/93.

Art. 8

Permessi Sindacali

1. I dirigenti delle organizzazioni sindacali e confederazioni sindacali, firmatari del CCNL dipendenti della Regione Puglia, possono usufruire, oltre che del distacco retribuito e dell'aspettativa non retribuita secondo le modalità previste dal CCNQ del 7.8.98 e successive modificazioni e integrazioni dei seguenti permessi orari:

- a) permessi orari retribuiti nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU, da individuare annualmente secondo le modalità previste dal CCNQ/98;
- b) permessi orari retribuiti ex art. 30 della legge n. 300/1970, per partecipare a riunioni di organismi statutari, nazionali, regionali, Provinciali, territoriali e di categoria, nonché congressi.
- c) Permessi orari non retribuiti per attività di natura sindacale.

2. Le convocazioni dell'Amministrazione per riunioni, seminari, ecc. relative a materie oggetto di contrattazione e concertazione, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e alle RSU, in quanto servizio.

3. Tutti i permessi orari di cui ai precedenti punti 1 e 2, sono da considerare come servizio effettivamente prestato anche ai fini degli istituti connessi alla retribuzione accessoria.

Art. 9

Locali e Assemblee Sindacali

1. L'Amministrazione regionale fornisce alla RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente CID idonei locali per lo svolgimento dell'attività e relativi strumenti operativi.

2. Al fine di rendere più agevole l'attività di informazione le parti si impegnano, con separato accordo, a verificare la fattibilità di assegnare una parte del sito della Regione sulla rete Internet, con una specifica casella di posta elettronica, per consentire alle OO.SS. e alla RSU la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione relative alla contrattazione, concertazione e problematiche sindacali (bacheca sindacale elettronica).

3. La RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto, nel rispetto del limite massimo annuo consentito, possono indire assemblee del personale.

4. Le Assemblee possono avere carattere generale, carattere territoriale, carattere settoriale e di categoria o di profili professionali.

5. Delle Assemblee di carattere generale e di carattere territoriale le OO.SS. e la RSU comunicano al Settore Personale, di norma tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea.

6. Delle Assemblee di carattere settoriale, di categoria o di profili professionali, le OO.SS. e la RSU comunicano alle strutture interessate le informazioni di cui al precedente punto 5.

7. Compatibilmente con le esigenze funzionali, l'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento delle assemblee sindacali.

8. La RSU o le OO.SS. che intendono usufruire di locali dell'Amministrazione per le Assemblee sindacali devono inviare specifica richiesta al Dirigente interessato, almeno tre giorni prima. Nel caso in cui il locale richiesto è già impegnato per altre riunioni, il Dirigente ne dà immediatamente informazione alla rappresentanza sindacale richiedente, specificando le motivazioni.

9. Nel limite massimo consentito, la partecipazione alle assemblee sindacali non riduce il trattamento economico. La partecipazione dei dipendenti alle Assemblee sindacali è libera. I dipendenti al rientro in servizio devono documentare la partecipazione all'Assemblea sindacale.

10. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario a raggiungere la sede dell'assemblea, che in ogni caso non può essere superiore a mezz'ora tra andata e ritorno. Il personale in servizio in comuni diversi da quello dove si tiene l'assemblea, è autorizzato ad assentarsi dal servizio per raggiungere la sede dell'assemblea nei seguenti limiti:

per distanza fino a 30 Km. 1 ora per andata

e ritorno
per distanza oltre i 30 Km. 2 ore per andata
e ritorno.

Art. 10

Linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

1. L'Amministrazione della Regione Puglia è impegnata a dare attuazione al Decreto Legislativo n. 626/1994.
2. Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 626/1994, entro il più breve tempo possibile, l'Amministrazione deve :
 - A. elaborare il documento contenente :
 - I. relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
 - II. l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate o da attuare in conseguenza della valutazione di cui al punto I;
 - III. il programma di attuazione di cui al punto II.
 - B. Designare gli addetti al servizio di prevenzione e protezione ed il relativo responsabile.
 - C. Medico competente nei casi previsti dalla legge.
3. Nell'ambito del piano di formazione, vanno predisposti corsi formativi e di aggiornamento per gli addetti al servizio di prevenzione e protezione e per i responsabili.
4. Per la nomina del " medico competente " la Regione dovrà avvalersi delle AA.SS.LL. competenti per territorio. Solo in caso di dichiarata motivata impossibilità da parte della ASL, la regione si avvarrà di soggetto esterno in possesso di adeguata professionalità e mezzi.
5. Al fine di facilitare l'attività lavorativa dei dipendenti disabili, l'Amministrazione regionale è impegnata a :
 - a) eliminare, per quanto possibile, le " barriere " architettoniche;
 - b) utilizzare al meglio, con eventuali adattamenti, le risorse strumentali ed ambientali in dotazione;
 - c) applicare, in modo flessibile, su richiesta degli interessati, l'orario di lavoro, utilizzando tutte le opportunità previste dal CCNL/95.
6. Le relazioni della Commissione prevista nel Contratto Decentrato Integrativo dell'Autonoma Area della Dirigenza in ordine allo stato di applicazione delle norme derivanti dal D.L.vo n. 626/94, dovranno essere inviate, a cura del Settore Personale, alla RSU.
7. La RSU potrà inviare alla Commissione di cui al precedente punto 6 relazioni in ordine allo stato della sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro; potrà, inoltre, chiedere di essere ascoltata sulle stesse materie.

La RSU e l'Amministrazione si impegnano che almeno una volta l'anno vi sia un incontro monotematico sullo stato di applicazione del D.L.vo n. 626/94. Si impegnano, altresì, ad incontrarsi ogni qualvolta lo richiede una delle parti.

Art. 11

Riduzione dell'Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL, per il personale in servizio presso le strutture regionali che effettuano

- orario di lavoro articolato in più turni o che adottano l'orario plurisettimanale secondo la disciplina di cui al comma 4, lett. b) dell'art. 17 del CCNL/95, l'orario settimanale di lavoro può essere ridotto a n. 35 ore.
2. La disposizione di cui al precedente punti 1. , si concretizza quando è finalizzata :
- a- al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali;
 - b- all'ampliamento dei servizi all'utenza;
 - c- alla riduzione del lavoro straordinario;
3. I dirigenti delle strutture di cui al punto 1., con proprio atto , verificata la sussistenza di almeno due delle condizioni previste al precedente punto 2., di cui è obbligatoria la riduzione del lavoro straordinario dispongono la riduzione dell'orario settimanale di lavoro, indicando i nominativi del personale interessato.
4. Gli atti dirigenziali comportanti la riduzione dell'orario di lavoro sono inviati al Nucleo di Valutazione che, nell'ambito delle competenze attribuite dall'art. 20 del d.l.vo n. 29/93, verificano la coerenza degli atti dei dirigenti con le finalità di cui ai punti 1. e 2. del presente articolo, al Settore Personale e alla RSU. Nel caso di situazioni non conformi ai principi di cui ai precedenti punti 1. e 2., il Nucleo di Valutazione informa tempestivamente il Dirigente interessato, il Settore Personale e la R.S.U.
6. Il Dirigente che riceve la negativa segnalazione da parte del Nucleo di Valutazione è tenuto ad annullare l'atto con il quale riduceva l'orario di lavoro.

Art. 12

Pari Opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del personale regionale, le parti si impegnano a costituire il Comitato per le Pari Opportunità del personale del Comparto.
2. Il Comitato per le Pari Opportunità ha il compito di
- a- Svolgere, con specifico riferimento alla realtà del personale regionale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge n. 903/1977 e alla legge n. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
 - b- individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito regionale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
 - c- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
 - d- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le malattie sessuali.
3. Il Comitato è composto da un rappresentante della Regione, designato dal titolare della delega " Politiche della Famiglia ", con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza della Regione, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
4. Il dirigente del Settore Personale, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto, sottoporre per l'approvazione alla G.R. lo schema di provvedimento di costituzione del Comitato. A tal fine ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL, designa, entro giorni quindici dalla sottoscrizione del presente Contratto, il proprio rappresentante ed il relativo supplente. Tra i rappresentanti della Regione un componente e il relativo supplente deve essere designato dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, mentre gli altri componenti, compreso quello con funzioni di

Presidente, dalla Giunta Regionale.

5. La sede del Comitato per le Pari Opportunità è presso il Settore Personale, in Bari.

6. Al fine di consentire il funzionamento del Comitato, la Regione mette a disposizione dello stesso:
una idonea sala per le riunioni;
l'utilizzazione del servizio di protocollazione e trasmissione atti;
il materiale necessario di cancelleria;
la documentazione e le informazioni che il Comitato riterrà opportune ai fini della propria attività;
un funzionario per l'espletamento delle attività di Segreteria.

7. Sulla base delle proposte del Comitato per le Pari Opportunità, in sede di contrattazione decentrata, saranno concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento a:

a- accesso ai corsi di formazione e modalità di svolgimento;

b- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali;

c- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali;

d- individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

8. Il Comitato per le Pari Opportunità, valuta gli effetti delle iniziative che la Regione assume a seguito di quanto esplicitato nel precedente punto 7, ed elabora annualmente un rapporto nella situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie, sulle assunzioni, sulla formazione e promozione professionale, sulla progressione verticale ed orizzontale nonché sulla retribuzione complessiva di fatto percepita. Il rapporto annuale elaborato dal Comitato viene diffuso a cura del Settore Personale.

9. Il Comitato per le Pari Opportunità rimane in carica per quattro anni e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

10. Il Comitato per le Pari Opportunità si riunisce trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti. Le riunioni del Comitato si svolgono durante l'orario di servizio; la partecipazione alle riunioni del Comitato è da considerare servizio a tutti gli effetti.

Art. 13

Disciplina Formazione

e Aggiornamento Professionale

1. La formazione del personale regionale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane. E' finalizzata ad incidere sui comportamenti individuali e sul funzionamento delle Strutture regionali e quindi su una maggiore efficienza, efficacia e trasparenza amministrativa.

Il piano di formazione annuale rappresenta l'elemento di unificazione e coordinamento di tutte le attività formative realizzate dalla Regione e dovrà garantire l'aggiornamento professionale continuo e permanente di tutto il personale, anche in aspettativa e distacco sindacale, in coerenza:

con l'evoluzione della struttura organizzativa;

con le opportunità di sviluppo professionale definite dal Nuovo Ordinamento Professionale;

con l'avvio del conferimento di funzioni amministrative al sistema delle AA.LL.

con l'orientamento generale della Regione ai principi di efficacia, efficienza, qualità del servizio, attraverso la realizzazione di iniziative formative che accompagnino il processo di sviluppo delle risorse umane, assicurando l'equo accesso per tutti i dipendenti al sistema formativo.

2. Annualmente la Regione destina 1,5% della spesa complessiva del personale per le attività di formazione e aggiornamento del personale.

Le somme non spese nell'esercizio di riferimento, andranno sommate alle risorse individuate nel bilancio successivo e saranno vincolate per le medesime finalità.

Una somma non superiore al 20% del fondo è destinata al pagamento delle spese generali di manutenzione degli ausili didattici, delle indennità di trasferta e delle maggiorazioni previste dal 6° comma, dell'art. 38 bis del CCNL del 14-9-00 a favore del personale partecipante ai corsi.

3. Al fine di conseguire gli obiettivi indicati nel precedente punto 1) si ritiene necessaria l'istituzione di una apposita Struttura permanente di formazione e aggiornamento del personale (scuola di formazione).

4. Nelle more dell'istituzione della "scuola di formazione" per la individuazione delle esigenze formative, per la progettazione e svolgimento dei vari moduli formativi, la Regione si avvale prioritariamente di risorse interne per l'utilizzo di conoscenze specifiche in riferimento a particolari interventi mirati e per la valorizzazione del personale dell'ente.

La regione per le finalità di cui ai commi precedenti si avvale altresì di:

Istituzioni universitarie;

Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione;

Aziende specializzate in formazione in possesso di certificazione ISO 9000;

Istituti di studio e ricerca di alta specializzazione in materia di Pubblica Amministrazione riconosciuti in campo nazionale ed internazionale.

Aziende rispondenti ai criteri di accreditamento previsti per la formazione professionale regionale;

5. La Regione si impegna a predisporre annualmente appositi piani di formazione secondo le procedure di cui ai successivi punti.

6. Ciascuna Area di coordinamento e, fino alla istituzione delle Aree di coordinamento, ciascun Settore, previa conferenza di servizio, invia entro il 30 ottobre di ogni anno al competente Settore Personale, il piano formativo di Area e/o di Settore relativo all'anno successivo.

Proposte formative possono essere altresì inviate dalla RSU e dalle OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale.

7. Le proposte di cui al comma precedente sono altresì inviate alla RSU ed alle OO.SS. aziendali.

8. Sulla base delle proposte di cui al comma 6, le parti firmatarie del presente contratto si incontrano per definire le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento professionale, il piano di formazione annuale e pluriennale, nonché i criteri di partecipazione del personale. Eventuali nuove iniziative formative, possono essere previste in corso d'anno. In ogni caso vanno tenute presenti, se trasmesse, le proposte della RSU e/o delle OO.SS. fino al raggiungimento di una quota almeno pari al 15% del finanziamento destinato alla formazione previsto nel Bilancio di competenza.

9. Il piano di formazione deve prevedere distintamente:

a. corsi di aggiornamento, seminari, ecc. di durata fino a 20 ore;

b. corsi di formazione di durata non inferiore a 36 ore.

I corsi di formazione, di norma, devono riguardare profili professionali omogenei e sono rivolti alla totalità del personale con identico profilo professionale.

10 Il competente Ufficio del Settore Personale deve dotarsi di apposito sistema di registrazione dei percorsi formativi, al fine di monitorare opportunamente ogni azione di formazione.

11. I corsi di aggiornamento di cui alla lettera a) del precedente articolo 9 si svolgono in orario di lavoro e sono considerati servizio a tutti gli effetti. I corsi di formazione di cui alla lettera b) del precedente art. 9 si svolgono, di norma, durante l'orario di lavoro delle giornate di rientro pomeridiano per almeno il 50% del monte ore relativo alla durata del corso.

Eccezionalmente e per motivate esigenze organizzative può, altresì, svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro. In questo caso, ai lavoratori sono concessi permessi compensativi, pari alle ore di durata del corso, ai sensi dell'art. 38 bis (banca delle ore) del CCNL del 14-9-2000.

12. I corsi di formazione ed aggiornamento si svolgono, di norma, su base provinciale.

Qualora si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio.

13. Presso ciascuna struttura regionale, centrale e periferica, almeno un rientro al mese, a

completamento dell'orario di servizio, è da dedicare all'attività di aggiornamento professionale. L'attività di aggiornamento compete, di norma, al dirigente che potrà avvalersi della collaborazione di altri dirigenti, ovvero di altri dipendenti esperti o competenti nella materia. I Dirigenti certificano e documentano, ai fini di cui al comma 10, le attività di aggiornamento professionale che avvengono nel posto di lavoro.

14. Per la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, diversi da quelli rivolti a profili professionali omogenei, vengono individuati i seguenti criteri prioritari:

- a. dipendenti che non hanno ancora partecipato a corsi formativi;
- b. dipendenti interessati a processi di conferimento di funzioni;
- c. dipendenti impegnati nei processi di mobilità e/o riorganizzazione delle strutture;
- d. a domanda degli interessati. In quest'ultima fattispecie, nel caso in cui il numero delle domande sia superiore al numero di partecipazione previsto, la priorità è data ai dipendenti che hanno partecipato ad un minor numero dei corsi.

15. Per agevolare la formazione dei lavoratori o portatori di handicap o non vedenti, il piano di formazione deve prevedere particolari forme ed ausili per agevolarne la fruizione.

16. La Regione si impegna ad attivare tutte le procedure per accedere ai finanziamenti del FSE previsti dal POR Puglia 2000-2006, relativi alla formazione del personale delle PP.AA..

I progetti di formazione finanziati con fondi comunitari o statali sono integrati nel piano di formazione annuale e, pertanto, agli stessi si applicano le medesime procedure previste dal presente articolo.

17. Le parti firmatarie del presente contratto, annualmente o ogni qualvolta lo richieda una di esse, verificano il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati dal piano di formazione, nonché, la coerenza dell'azione amministrativa in materia di formazione e aggiornamento professionale, con i principi fissati dal presente contratto.

Art. 14

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Per l'anno 2000 , £. 2.500.000.000 delle risorse già previste nel bilancio di tale anno sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 20 del presente CID .

La restante somma è utilizzata per l'attribuzione a saldo dell'incentivazione disciplinata dal successivo art. 15.

2. Per l'anno 2001 le risorse individuate ai sensi dell'art. 15 del CCNL/99 ammontano a £. 19.665.665.495 e sono così ripartite:

- a) progressione economica orizzontale di cui all'art. 20 del presente CID £. 10.500.000.000;
- b) indennità di cui all'art. 18 del presente CID £. 2.000.000.000;
- c) indennità di cui all'art. 19 del presente CID £. 1.500.000.000;
- d) incentivazione di cui all'art. 15 del presente CID £. 3.665.665.495;
- e) retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CID £. 2.000.000.000.

3. Le risorse non utilizzate ai sensi delle lettere a), b) c) e e) del precedente punto 2 confluiscono in quelle di cui alla lettera d) dello stesso punto 2.

4. Eventuali ulteriori risorse confluenti a vario titolo nel fondo di cui al presente articolo saranno utilizzate, previa accordo tra le parti sottoscrittrici del presente Contratto.

Art. 15

Incentivazione Produttività e Miglioramento dei Servizi

1. A ciascun dipendente appartenente alle Categorie A - D, spettano, sia pure in modo non uniforme, compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, secondo le modalità e le procedure previste dal presente articolo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione di cui al successivo articolo 20.

2. Entro il 31 ottobre di ogni anno, il Dirigente di vertice della struttura, sentiti i Dirigenti e/o i responsabili delle strutture subordinate, invia specifica relazione certificativa al Settore Personale, al Nucleo di Valutazione e all'Osservatorio per la retribuzione accessoria, in ordine agli obiettivi conseguiti totali o parziali, in materia di produttività e di miglioramento dei servizi.

Contestualmente alla relazione dovrà essere trasmessa la scheda di valutazione dell'apporto individuale di ciascun dipendente, di cui all'art. 20.

In alternativa alla scheda di valutazione dell'apporto individuale, fermo restando il sistema di valutazione di cui al successivo articolo, può essere compilata scheda valutativa cumulativa per il gruppo di lavoro e/o delle micro strutture operative. Il ricorso alla scheda cumulativa è consentito unicamente nel caso in cui l'apporto e l'impegno dei componenti il gruppo o la micro struttura sia di uguale entità.

3. I compensi sono attribuiti secondo la media degli obiettivi raggiunti e dell'apporto individuale e/o di gruppo, e in rapporto alla Categoria di appartenenza.

4. Il dirigente di vertice della struttura certifica i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati ed esprime i seguenti giudizi:

? 100% di realizzazione;

? 75% di realizzazione;

? 50% di realizzazione.

5. Sulla base del sistema di valutazione di cui al successivo articolo 20 il dirigente di vertice della struttura esprime in percentuale l'apporto individuale, come di seguito specificato:

? 100% per merito e impegno;

? 75% per merito e impegno;

? 50% per merito e impegno.

6. In rapporto alla categoria di appartenenza, i coefficienti sono i seguenti:

Cat. A 100

Cat. B

Cat. C 120

Cat. D

7. Annualmente, sulla base della disponibilità finanziaria destinata all'incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi, il Settore Personale procede all'erogazione dei compensi incentivanti.

8. Sono esclusi dai compensi incentivanti previsti dal presente articolo i dipendenti titolari di posizioni organizzative .

Art. 16

Sistema di Valutazione

e dell'accertamento autovalutativo

dei dipendenti

1. Annualmente il dirigente di vertice della struttura, sulla base delle proposte dei dirigenti subordinati valuta le prestazioni e i risultati dei dipendenti, compilando, specifica scheda individuale, secondo lo schema allegato all'art. 20 del presente CID.

2. Il dirigente, in sede di valutazione, dovrà tener conto dei seguenti parametri oggettivi:

a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle esigenze di flessibilità;

b) disponibilità all'elasticità mansionale;

- c) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo;
- d) disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivo;
- e) disponibilità all'arricchimento professionale;
- f) continuità lavorativa.

3. In sede di valutazione il dirigente deve tener presente:

- a) che le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono essere condizionati da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- b) che bisogna tener conto dei fatti e delle circostanze che rivestono particolare rilievo limitatamente al periodo in esame;
- c) che la valutazione non deve essere in astratto e/o in base alle eventuali potenzialità: occorre valutare i risultati ottenuti in relazione al livello medio dei risultati quantitativi della posizione rivestita.

4. La Valutazione deve avvenire entro e non oltre il 10 ottobre di ciascun anno ed essere notificato in duplice copia al dipendente entro il 15 ottobre.

Ogni dipendente alla notifica della scheda deve restituire una copia, debitamente sottoscritta, al dirigente di vertice.

5. I dipendenti possono eventualmente contestare la valutazione dirigenziale attraverso ricorso al dirigente di vertice della Struttura, da inviare entro cinque giorni dalla data di notifica.

Il dirigente di vertice della Struttura, esaminato il ricorso, può modificare la valutazione ovvero confermarla, notificando la propria decisione finale all'interessato. Nel caso di conferma deve farne esplicita menzione nella scheda stessa.

6. Le schede di valutazione individuale, entro e non oltre il 31 ottobre di ogni anno, devono essere inviate al Settore Personale, al N u c l e o di Valutazione e all'Osservatorio sulla Retribuzione Accessoria.

Art. 17

Posizioni Organizzative

1. A seguito dell'approvazione del Regolamento di cui al comma 6 dell'art. 8 della L.R. n. 7/97, la Regione, con atto di Giunta Regionale compatibilmente con le disponibilità finanziarie di cui all'art. 14 del presente Contratto, istituisce le posizioni organizzative previste dall'art. 8 del CCNL del 31.3.1999.

2. Le posizioni organizzative possono essere istituite per l'esercizio delle seguenti funzioni:

- a) direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) esercizio di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione;
- c) esercizio con elevata autonomia ed esperienza in posizione di staff per le attività riguardanti studi e ricerca, ispettiva, di vigilanza e controllo.

3. L'istituzione delle posizioni organizzative di cui alla lettera a) del precedente punto 2. tiene conto della riduzione stabile di posti del personale con qualifica dirigenziale.

L'istituzione delle posizioni organizzative di cui alle lettere b) e c) del precedente punto 2. si concretizza, in analogia alle previsioni di cui al comma 5 dell'art. 7 della L.R. n. 7/97, solo all'interno dell'Area e del Settore.

4. Istituite le posizioni organizzative, previa concertazione fra le parti, che sottoscrivono il presente Contratto, si procederà a disciplinare:

- a- la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni,
- b- la procedura del conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e la relativa valutazione periodica;
- c- la durata dell'incarico.

5. Limitatamente all'anno 2001, per i Responsabili delle Misure connesse all'attuazione dei P.O.R., in via eccezionale e subordinatamente all'afflusso di specifiche risorse finanziarie aggiuntive, si prescinde dalla disciplina di cui al presente articolo.

La retribuzione di posizione attribuibile è di £. un milione mensile per tredici mensilità; quella di risultato £. duemilioni, da liquidarsi in una unica soluzione a seguito di valutazione annuale positiva da parte del Dirigente responsabile dell'attuazione del Programma.

6. Le risorse finanziarie non utilizzate per le posizioni organizzative implementano, per l'anno di riferimento, il fondo per l'erogazione di compensi diretti ad incentivare i servizi di cui all'art. 15 del presente Contratto.

Art. 18

Indennità

1. Alle seguenti figure professionali è attribuita una indennità annua onnicomprensiva, con decorrenza 1.1.2001:

a- autisti dei Presidenti, Vice Presidenti del Consiglio e della Giunta e degli Assessori regionali e della Delegazione Romana di Rappresentanza £. 25.500.000.

L'indennità assorbe gli istituti contrattuali:

- a1) lavoro straordinario;
- a2) pronta reperibilità;
- a3) rischio.

b- altri autisti £. 4.200.000

L'indennità assorbe gli istituti contrattuali:

- b1) lavoro straordinario;
- b2) rischio.

c- Guardie Giurate particolari £. 8.400.000

L'indennità assorbe gli istituti contrattuali:

- c1) lavoro straordinario;
- c2) pronta reperibilità;
- c3) rischio;
- c4) turno.

d- Addetti all'anticamera dei Presidenti, Vice Presidenti Consiglio e Giunta e agli Assessori regionali £. 5.500.000

L'indennità assorbe gli istituti contrattuali:

- d1) lavoro straordinario;
- d2) rischio;
- d3) disagio.

e- Custodi di Sedi Uffici regionali £. 5.500.000

L'indennità assorbe gli istituti contrattuali:

- e1) lavoro straordinario;
- e2) rischio;
- e3) disagio.

f- Ispettori Fitosanitari £. 2.200.000

L'indennità assorbe gli istituti contrattuali:

- f1) lavoro straordinario;
- f2) rischio;
- f3) turnazione.

g- Operatori tecnici ex AREF e responsabile e operatori tecnici ex I.RI.P. £. 5.500.000.

L'indennità assorbe gli istituti contrattuali:

- g1) lavoro straordinario;
- g2) pronta reperibilità;
- g3) turno;
- g4) disagio.

2. Al personale addetto ai servizi di aula del Consiglio regionale compete un gettone di presenza, di £. 80.000 per ogni sessione di seduta, antimeridiana o pomeridiana.

3. Al personale di cui al precedente punto 1. l'indennità è attribuita in dodici ratei da liquidare unitamente alle competenze mensili, con esclusione della tredicesima mensilità. A tal fine i dirigenti responsabili delle strutture ove prestano servizio le figure professionali riportate nel punto 1. dovranno comunicare al Settore Personale l'elenco dei nominativi interessati. Ogni eventuale variazione di funzione e/o di servizio dovrà essere tempestivamente comunicata al Settore Personale per gli adeguamenti connessi.

Per lavoro straordinario ricompreso nel presente articolo si deve intendere quello contrattualmente previsto (180 ore) con eccezione di quello di cui alle lettere a), b) ed f) del comma 1 per il quale si deve intendere quello effettuato nell'anno 2000.

4. Il competente dirigente del Consiglio regionale dovrà mensilmente comunicare al Settore Personale l'elenco del personale addetto ai servizi di aula nel mese di riferimento con l'indicazione, per ciascuno, delle sedute. La indennità dovuta sarà liquidata congiuntamente alle competenze mensili del mese successivo.

Art. 19

Fondo per le indennità

di disagio, rischio, turno, pronta reperibilità, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno.

1. Il fondo è destinato alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno e derivanti da disagio, con decorrenza 1.1.2001.

2. Le indennità sono disciplinate da:

- a- orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno: dal comma 13 dell'art. 14 della L.R. n. 13/88;
- b- turno: dall'art. 22 del CCNL del 14.9.2000;
- c- pronta reperibilità: dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000;
- d- rischio: dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000;
- e- maneggio valori: dall'art. 36 del CCNL del 14.9.2000;
- f- disagio: dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 1.4.1999.

3. Nei casi previsti dal vigente ordinamento viene attribuita l'indennità di turno secondo la disciplina dell'art. 22 del CCNL/2000, con esclusione delle figure professionali di cui all'art. 18, con esclusione di quelle di cui al punto 2 dello stesso articolo.

4. Escluse le figure professionali di cui all'art. 18 l'istituto della pronta reperibilità disciplinato dall'art. 23 del CCNL/2000 si applica alle seguenti unità organizzative:

- a- Ispettorati Forestali;
- b- Protezione Civile;

c- Uffici del Genio Civile.

I dirigenti delle su riportate strutture nei casi e nei limiti espressamente disciplinati dal vigente ordinamento, mensilmente comunicano al Settore Personale le unità di personale , con l'indicazione per ciascuno dell'indennità spettante.

5. Hanno diritto all'indennità di rischio, nella misura prevista dall'art. 37 del CCNL/2000, le seguenti unità di personale:

a- addetti di Cat. A - B - C del Centro Litografico;

b- addetti in via continuativa alle macchine di fotocoproduzione;

c- addetti in via continuativa a servizi comunitari comportanti rischio appartenenti alle categorie A - B;

Relativamente agli addetti alle macchine di fotocoproduzione è confermato il rapporto un addetto per macchina e per le strutture periferiche semplici (Uffici) non più di un operatore per Ufficio.

I dirigenti responsabili delle strutture Centrali e periferiche trasmettono i nominativi degli aventi titolo al Settore Personale, perché provveda all'erogazione mensile dell'indennità.

Ogni eventuale modificazione determinata sia da sospensione temporanea dovuta a qualsiasi causa (superiore a giorni 15) sia da modifica di mansioni e/o funzione deve essere tempestivamente comunicata al Settore Personale, per i conseguenziali adempimenti. Sono escluse le figure professionali di cui all'art. 18, punto 1.

6. Agli economi cassieri formalmente nominati, compete l'indennità mensile per 12 mensilità di £. 40.000

La citata indennità compete, altresì, al responsabile della " gestione buoni mensa " del Settore Personale e alle unità di personale che in modo continuativo e prevalente maneggiano valori presso le Commissioni Provinciali dell'Artigianato.

In caso di assenze mensili superiori a giorni 15 di calendario, la suddetta indennità non può essere erogata e spetta al vice economo formalmente incaricato.

I dirigenti responsabili devono comunicare al Settore Personale l'elenco degli aventi titolo, con le eventuali modifiche.

7. A tutto il personale appartenente alle categorie A e B, con esclusione delle figure professionali di cui all'art. 18 punto 1 e dei precedenti punti 1. - 6. compete una indennità mensile per dodici mensilità di £. 30.000 per il disagio derivante:

? dalla mancata sede unica regionale;

? da compiti di dislocazione di fascicoli;

? da compiti di prelievo, distribuzione e spedizione della corrispondenza;

? da compiti di esecuzione di fotocopie, ciclostilati e fascicolature;

? da compiti di ricezione e trasmissione fax;

? da compiti di immissione dati.

Art. 20

Progressione economica orizzontale

1. Le risorse economiche da destinare alla progressione economica orizzontale vengono definite in sede di contrattazione decentrata all'inizio di ogni anno di vigenza del presente Contratto Integrativo Decentrato, nei limiti della disponibilità finanziaria del fondo per il salario accessorio.

2. Nella stessa riunione viene stabilito il grado di incidenza dei parametri da prendere in considerazione per le selezioni annuali di riferimento e che costituiscono parte integrante del sistema permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati di cui all' allegato "A", parte integrante del presente CID.

3. La valutazione dei parametri riferiti all'accrescimento professionale derivante dalla partecipazione a corsi di formazione specifici, per categorie , che interessano nell'arco dell'anno preso in considerazione tutto il personale appartenente alla stessa categoria, viene effettuata sulla base di criteri stabiliti nella

riunione di cui al precedente comma 2.

4. In fase di prima applicazione, in considerazione del protrarsi della fase concorsuale effettuata ai sensi della L.R. 7/97 che ha finito col sovrapporsi alle previsioni contrattuali, le selezioni per la progressione orizzontale si effettuano considerando le posizioni acquisite al 31.12.1999 e al 31.12.2000 ed hanno rispettivamente decorrenza 1.1.2000 e 1.1.2001.

5. Pertanto con decorrenza 1.1.2000 partecipa alle selezioni:

a. il personale non interessato alle procedure concorsuali;

b. il personale che ha già effettuato i concorsi di cui agli artt. 30 - 31 e 32 della L.R. n. 7/97 e già collocato nella nuova posizione.

6. Per il personale interessato dalla fase concorsuale nell'anno 2000 e 2001, l'attribuzione della posizione economica derivante dalla prima selezione avviene dopo 2 mesi dal nuovo inquadramento.

7. La seconda selezione avviene con decorrenza 1.1.2001 per il personale di cui al punto 5, mentre per il personale di cui al punto 6 dopo mesi sei dalla formale acquisizione della posizione riveniente dal Concorso. Limitatamente al personale di Cat. A e B, ancora interessate alla fase concorsuale, le selezioni hanno decorrenza rispettivamente dopo 1 e 3 mesi dall'acquisizione della nuova posizione derivante dai concorsi interni.

8. La prima selezione avviene attraverso la ricognizione di elementi valutativi del coinvolgimento di ogni singolo dipendente nei processi lavorativi dell'ente, accertati d'ufficio. La seconda selezione avverrà attraverso la valutazione di apposita scheda semplificata di cui agli allegati B e B1.

9. La metodologia permanente di valutazione deve prevedere una idonea procedura per l'accertamento autovalutativo.

Art. 21

Personale interessato a incentivazione

prevista da specifiche disposizioni di legge

1. Il personale regionale interessato ha diritto a percepire le incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge, quali, ad esempio, quelle di cui all'art. 18 della legge n. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni e quelle di cui al regio decreto legge 27 novembre 1933, n. 1578.

2. Al personale regionale di cui al comma precedente, con decorrenza 1.1.2001, l'incentivazione di cui all'art. 15 del presente Contratto viene corrisposta sottraendo la metà della somma percepita ai sensi del precedente punto 1, nell'anno precedente. In ogni caso l'incentivazione di cui all'art. 15 del presente Contratto non può essere inferiore al 20% di quella spettante al restante personale di pari categoria.

Art. 22

Disposizioni transitorie e finali

1. Per l'anno 1999, a modifica di quanto concordato in precedenza, l'indennità dell'area direttiva - ex art. 35 CCNL/95 - è attribuita in parte uguale al personale che alla data del 1° gennaio 1999 risulta collocato nelle qualifiche funzionali 7° e 8° categoria D - con rapporto di lavoro a tempo pieno e che nell'arco dell'anno è risultato assente dal servizio a qualsiasi titolo, con esclusione delle ferie e dei quattro giorni derivanti dalle festività soppresse, per meno di giorni trenta lavorativi. A tal fine i dirigenti entro e non oltre trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente Contratto dovranno inviare al Settore Personale l'elenco nominativo dei dipendenti di categoria D in possesso dei requisiti sopra indicati.

2. Per l'anno 2000 tutte le risorse non utilizzate ai sensi del presente Contratto concorrono all'attribuzione dell'incentivazione.

3. Entro il mese di settembre di ogni anno, su convocazione dell'Amministrazione, si procede alla verifica dello stato di attuazione del presente CID.

4. Ciascuna delle parti che sottoscrivono il presente Contratto possono, con richiesta scritta, chiedere in

qualsiasi momento la verifica dello stato di attuazione, totale o parziale, del presente CID.

5. Le parti concordano di rinviare a successivo Contratto gli istituti non disciplinati dal presente CID.

DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA CON ESCLUSIONE FNEL

A seguito delle Deliberazioni di G.R. 30 gennaio 2001, n. 35 e 36, pubblicate sul B.U.R. n. 44 dell'8.3.2001, le disposizioni di cui al punto 5 dell'art. 17 sono da applicare ai responsabili delle strutture previste dal POR e dal Complemento di programmazione e preposte alla gestione, specificatamente riportate negli atti giuntali citati.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI.C.C.A.P. - FENAL

Questa O.S., vista la formulazione dell'art.19 del presente CID, nel ribadire che per gli addetti dell'area informatica è necessario prevedere una indennità specifica, lamenta il mancato riconoscimento al suddetto contingente di personale della indennità di rischio così come disciplinata dall'art.37 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA C.G.I.L.

La F.P.C.G.I.L., in ordine alle indennità prevista dall'art.18 della presente preintesa, rileva che il conteggio per la determinazione dell'indennità annua prevista per gli autisti dei Presidenti e vice Presidenti del Consiglio e della Giunta regionale, degli assessori e della delegazione romana di rappresentanza, è stato calcolato su 12mesi, mentre per le altre categorie il conteggio è stato effettuato su 11mesi.Ad avviso della scrivente tale differenziazione non trova alcuna logica giustificazione e pertanto, per equità di trattamento, chiede che sia utilizzato lo stesso criterio di calcolo per tutto il personale interessato ed il ricalcolo delle indennità.

Inoltre, ove il personale interessato trovi più convenienza economica, reputa necessario inserire apposita clausola di opzione tra l'indennità onnicomprensiva e le varie indennità e compenso per lavoro straordinario disgiuntamente conteggiati.

DICHIARAZIONE A VERBALE CISL - UIL

In sede di riparto delle risorse aggiuntive di cui all'ultimo comma dell'art.14 la delegazione CISLe UIL in RSU si impegna ad affrontare e risolvere le questioni legate all'applicazione dell'art.17 punto f del CCNL 1.4.99 che non è stato possibile affrontare per carenza di risorse finanziarie disponibili.Il presente impegno nell'ottica della valorizzazione dell'Area Quadri.

DICHIARAZIONE A VERBALE F.N.E.L.

"U.G.L. Enti Locali, Cil, Cildi-Fildi, Quadril, Sin.oa, Ospol, Consal-Fednadel, Sal"

Questa Federazione non si ritiene impegnata nella firma di questo contratto integrativo decentrato limitatamente al comma 5 dell'art.17 "Posizioni organizzative" perché ritiene che sia in contrasto con quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 9 dell'Ordinamento professionale.

Infatti, solo "previa determinazione dei criteri generali da parte degli Enti" possono essere conferiti gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative.

La scrivente Federazione, pertanto, ritiene illegittimo ed inapplicabile quanto disposto con il comma 5 dell'articolo 17 del C.I.D. perché, ai sensi dell'articolo 4- comma 5 del C.C.N.L. vigente "i contratti decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dell'articolo 15- comma 5 - e dell'articolo 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate".