

Contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale regionale non dirigente quadriennio giuridico 1994-1997, sottoscritto in data 22 settembre 1999.

TITOLO I
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 1 ante (1)
(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo si applica al personale con qualifica funzionale non dirigenziale dell'Amministrazione regionale, del Consiglio regionale e degli enti regionali della Regione autonoma Friuli - Venezia Giulia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato in quanto compatibile con la natura del contratto a termine.
 2. In attesa di un'organica disciplina contrattuale dello stato giuridico del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, continuano a trovare applicazione le particolari disposizioni adottate in esecuzione di norme di legge vigenti.”
- (1) articolo introdotto con integrazione al contratto in data 10/05/2001

Art. 1
(Disciplina e contenuti)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito mediante contratti individuali di lavoro.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a. tipologia del rapporto di lavoro;
 - b. data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c. qualifica funzionale e profilo professionale di inquadramento e livello retributivo iniziale;
 - d. mansioni corrispondenti alla qualifica funzionale e al profilo professionale di assunzione;
 - e. durata del periodo di prova;
 - f. termine finale del contratto di lavoro nel caso di assunzione a tempo determinato.
3. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o, con i limiti e le modalità di cui al Titolo II, a tempo parziale. In tale ultimo caso il contratto individuale di lavoro indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.
4. 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.
5. 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 e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità di cui all'articolo 10 della legge regionale 18/1996.

TITOLO II
Rapporto di lavoro a tempo parziale (2)

Art. 2
(Disposizioni a carattere generale)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito, secondo le tipologie di cui agli articoli 3 e 4, mediante trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno ovvero mediante assunzioni di personale nel ruolo unico regionale.
2. L'Amministrazione regionale può procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro ad orario pieno in rapporti a tempo parziale nel limite massimo del 15% dell'organico delle qualifiche funzionali di funzionario e consigliere e del 20% dell'organico delle qualifiche funzionali di segretario, coadiutore, agente tecnico e commesso.
3. I dipendenti con qualifica di funzionario cui sia stato conferito, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18, l'incarico di sostituto del dirigente, i dipendenti con qualifica di consigliere cui sia stato conferito, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge regionale 9 settembre 1997, n. 31, l'incarico di sostituto del dirigente, nonché i coordinatori delle strutture stabili di livello inferiore al Servizio di cui agli articoli 29 e 229 della legge regionale 1 marzo 1988, n. 7 "e, in caso di vacanza, i sostituti" (3), non possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Non può inoltre usufruire dell'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo espresso parere favorevole del Direttore regionale, di ente regionale o di Servizio autonomo competente:
 - a. il personale con profilo professionale didattico che svolga attività di docenza;
 - b. il personale con profilo professionale di guardia del C.F.R., maresciallo del C.F.R., guardia ittica e

maresciallo ittico;

c. il personale adibito permanentemente a mansioni di guida di automezzi in dotazione alla Regione;

d. il personale che osserva turni di lavoro e/o orari di lavoro diversi da quello normalmente previsto per il personale regionale;

e. il personale con incarico di sostituto di coordinatore di struttura stabile di livello inferiore al Servizio.

4. Fermo restando quanto disposto al comma 3, la concessione del lavoro a tempo parziale può essere negata, con le procedure di cui all'articolo 6, comma 2, a fronte di esigenze di funzionalità degli uffici.

(2) Confronta art.12 della preintesa al CCRL 1998-2001

(3) Parole introdotte con integrazione al contratto in data 10/05/2001

Art. 3

(Part-time orizzontale)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale comporta un orario settimanale, pari a diciotto, ventiquattro ovvero a trenta ore, articolato su cinque giorni lavorativi, secondo la seguente strutturazione:

A) Per l'ipotesi delle 18 ore settimanali:

1. dal lunedì al giovedì: entrata: 08.30 - 09.00

uscita: 12.00 - 12.30

2. venerdì: entrata: 08.30 - 09.00

uscita: 12.30 - 13.00

B) Per l'ipotesi delle 24 ore settimanali:

1. dal lunedì al giovedì: entrata: 08.00 - 09.00

uscita: 13.00 - 14.00

2. venerdì: entrata: 08.30 - 09.00

uscita: 12.30 - 13.00

C) Per l'ipotesi delle 30 ore settimanali:

dal lunedì al venerdì: entrata: 08.00 - 09.00

uscita: 14.00 - 15.00

2. In via eccezionale, e quando particolari esigenze dell'ufficio presso cui risulta assegnato un dipendente con orario di servizio a tempo parziale lo permettano, su richiesta dell'interessato ed espresso parere favorevole del competente Direttore regionale, di ente regionale e di Servizio autonomo, l'orario di lavoro a tempo parziale articolato su 18 o 24 ore settimanali può essere strutturato, anche con turni pomeridiani, come di seguito disposto:

A) Per l'ipotesi delle 18 ore settimanali:

1. dal lunedì al giovedì: entrata: 13.30 - 14.00

uscita: 17.00 - 17.30

2. venerdì: entrata: 08.30 - 09.00

uscita: 12.30 - 13.00

ovvero:

3. dal lunedì al giovedì: entrata: 13.30 - 14.00

uscita: 17.00 - 17.30

4. venerdì: entrata: 13.30 - 14.00

uscita: 17.30 - 18.00

B) Per l'ipotesi delle 24 ore settimanali:

1. dal lunedì al giovedì: entrata: 13.00 - 13.30

uscita: 18.00 - 18.30

2. venerdì: entrata: 08.30 - 09.00

uscita: 12.30 - 13.00

ovvero:

3. dal lunedì al giovedì: entrata: 13.00 - 13.30

uscita: 18.00 - 18.30

4. venerdì: entrata: 13.30 - 14.00

uscita: 17.30 - 18.00

Art. 4

(Part-time verticale)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale comporta una prestazione lavorativa articolata su tre giorni lavorativi continuativi per ciascuna settimana, con orario di diciotto o ventiquattro ore, ovvero su sei mesi continuativi nell'anno solare, con lo stesso orario del personale a tempo pieno.

2. Nell'ipotesi di prestazione lavorativa articolata su tre giorni lavorativi continuativi, l'orario è così

strutturato:

- a. 18 ore settimanali: entrata 8.00-9.00
uscita 14.00-15.00
- b. 24 ore settimanali: dal lunedì al giovedì entrata 8.00-9.00
uscita 12.30-14.30
entrata 13.00-15.00
uscita 16.30-19.30
- venerdì entrata 8.00-9.00
uscita 12.30-13.00
entrata 13.00-13.30
uscita 16.30-18.00

Art. 5

(Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la disciplina del rapporto di lavoro del personale a tempo pieno, ad eccezione di quanto previsto dal presente articolo.
- "2. E' consentita l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, nelle giornate di attività lavorativa, da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, con il consenso del personale medesimo, nella misura massima del dieci per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale dovuto con riferimento al periodo di un mese; detto limite non opera in relazione alla partecipazione a iniziative formative o di aggiornamento professionale regolarmente autorizzate. Le ore di lavoro straordinario sono recuperate entro il bimestre successivo.(4)
- 2 bis. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può usufruire di benefici che comportino, a qualsiasi titolo, riduzioni di orario di lavoro, salvo quelle obbligatoriamente previste per legge."(5)
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è dovuto il trattamento economico in proporzione all'orario di lavoro prestato, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno; è dovuto altresì, egualmente in proporzione, il salario individuale di anzianità spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. L'assegno per il nucleo familiare, in quanto dovuto, spetta per intero.
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in materia di trattamento di quiescenza e previdenza, le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 29 dicembre 1988, n. 554.
6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale deve usufruire delle ferie e delle festività soppresse entro l'anno solare; ad esso non può comunque applicarsi la disposizione di cui all'articolo 14, comma 7. Qualora, per motivate esigenze di servizio, non sia possibile fruire delle ferie e delle festività soppresse entro l'anno solare, le medesime possono essere fruite, qualora permanga il rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il mese di marzo dell'anno successivo.
7. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'eventuale periodo di ferie e di festività soppresse maturato e non ancora goduto viene disciplinato secondo la normativa applicata al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
8. "Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale ha diritto a un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello del personale a tempo pieno; il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale ha diritto a un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno." ."(6)

Nel caso dell'articolazione della prestazione lavorativa su sei mesi, le medesime devono essere fruite nell'arco del semestre di servizio.

(4) Comma sostituito con integrazione al contratto in data 10/05/2001

(5) Comma introdotto con integrazione al contratto in data 10/05/2001

(6) Comma introdotto con integrazione al contratto in data 10/05/2001

Art. 6

(Procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro ad orario pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Il personale regionale di ruolo può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale mediante domanda da presentarsi, entro e non oltre il 1° ottobre di ciascun anno, alla Direzione regionale dell'organizzazione e del personale per il tramite della Direzione regionale, Ente regionale o Servizio autonomo di appartenenza. Qualora il numero delle domande risulti inferiore a quello dei posti disponibili possono essere presentate, entro e non oltre il successivo 1° maggio, ulteriori domande per la trasformazione del rapporto di lavoro.
2. Il Direttore regionale, di Ente regionale o di Servizio autonomo competente, nel trasmettere la domanda alla Direzione regionale dell'organizzazione e del personale, esprime il proprio parere, motivandolo qualora negativo; il parere negativo è comunicato al dipendente interessato il quale, entro 15 giorni dal ricevimento, può formulare le proprie osservazioni al proprio Direttore regionale, di ente regionale o di Servizio autonomo, che, qualora ritenga le medesime accoglibili, può revocare il proprio parere negativo anche in un momento successivo alla scadenza del termine per la presentazione delle domande e comunque non oltre il 31 ottobre o, rispettivamente, il 31 maggio. Qualora il parere negativo permanga, la domanda conserva validità - salvo espresso ritiro da parte dell'interessato - con riferimento alla decorrenza successiva; in tal caso il Direttore regionale dell'organizzazione e del personale, onde favorire

l'accoglimento della domanda, potrà ricercare le opportune soluzioni organizzative tra cui la connessione con ipotesi di mobilità interna.

3. Nella domanda il dipendente deve indicare la tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale nonché l'orario di lavoro settimanale prescelto, nel caso di tempo parziale orizzontale, ovvero, nel caso di tempo parziale verticale, l'articolazione settimanale o annuale. Tale articolazione deve essere concordata con il Direttore regionale, di Ente regionale o di Servizio autonomo competente. La scelta è vincolante per tutto il periodo in cui il dipendente rimane collocato in posizione di lavoro a tempo parziale.
4. La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale viene a scadenza il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è iniziato il rapporto medesimo. Entro il 1° ottobre dell'anno di scadenza, il dipendente chiede, mediante domanda da presentarsi alla Direzione regionale dell'organizzazione e del personale, per il tramite della Direzione regionale, Ente regionale o Servizio autonomo competente, la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, anche con orario e tipologia diversi, o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno; ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, devono essere reiterate le procedure già attuate in sede di prima trasformazione.
5. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ha decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno con riferimento alle domande presentate entro il 1° ottobre e dal 1° luglio con riferimento alle domande presentate entro il 1° maggio; la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno ha decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno; la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale verticale con articolazione su sei mesi, ha decorrenza dal primo giorno del semestre di riferimento; la trasformazione del medesimo rapporto di lavoro da tempo parziale verticale a tempo pieno ha decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza del suddetto semestre.
6. Esclusivamente a fronte di sopravvenute e motivate esigenze il personale che sia stato collocato in posizione di lavoro a tempo parziale può essere ricollocato, in qualsiasi momento, in posizione di lavoro a tempo pieno su domanda dell'interessato.
7. Il personale viene collocato in posizione di lavoro a tempo parziale, o ricollocato in posizione di lavoro a tempo pieno, con decreto del Direttore regionale dell'organizzazione e del personale.
8. Qualora il numero delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale superi quello dei posti disponibili costituiscono, nell'ordine, titoli di preferenza:
 - a. essere portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni;
 - b. avere familiari portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcoolismo o grave malattia psicofisica, certificata dalla competente struttura sanitaria, cui si debba accudire in modo continuativo;
 - c. avere figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo (con preferenza per il dipendente che abbia il maggior numero di figli);
 - d. avere figli conviventi in età scolare ai quali il dipendente dimostri di dover accudire direttamente per l'intera durata della scuola dell'obbligo (con preferenza per il dipendente che abbia il maggior numero di figli);
 - e. sussistenza di motivate esigenze di studio.
9. A parità di titoli hanno la preferenza i dipendenti più anziani di età. In caso di ulteriore parità, hanno preferenza i dipendenti con maggiore anzianità complessiva di servizio.
10. I titoli di preferenza vanno comprovati dal dipendente con idonea documentazione da allegarsi alla domanda.

Art. 7

(Assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Ai fini delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale da effettuarsi ai sensi dell'articolo 2, comma 1, si applica la normativa regionale vigente per le assunzioni nel ruolo unico regionale di personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il personale del ruolo unico regionale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, dopo il compimento di un periodo non inferiore a due anni dalla data di inizio del servizio e compatibilmente con la disponibilità di posti in organico, mediante domanda in carta semplice da presentarsi alla Direzione regionale dell'organizzazione e del personale entro il 1° settembre dell'anno precedente a quello a decorrere dal quale si chiede tale trasformazione.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro richiesta ai sensi del comma 2 viene disposta, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'accoglimento della domanda, mediante decreto del Direttore regionale dell'organizzazione.

Art. 8

(Norme transitorie)

1. Fino al permanere di una percentuale di copertura di posti in organico superiore al 20%, le percentuali di cui all'articolo 2, comma 2, sono calcolate sul personale in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui si quantificano i posti da destinare a tempo parziale.
2. Per il primo anno di applicazione i rapporti di lavoro ad orario pieno per i quali l'Amministrazione regionale può procedere alla trasformazione in rapporti a tempo parziale ai sensi dell'articolo 2, comma 2, non possono superare il 70% dei limiti massimi indicati al comma medesimo.
3. Sino all'entrata in vigore delle disposizioni legislative che ridisciplineranno le modalità di assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, le percentuali di cui all'articolo 2, comma 2, sono

ridotte, rispettivamente, al 8% e al 12%.

4. Il personale che, alla data di entrata in vigore della disciplina di cui al presente titolo, si trovi in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, prosegue detto rapporto fino alla scadenza del medesimo, secondo quanto previsto dalla previgente normativa, potendo altresì optare, alla prima scadenza utile, per una delle forme di lavoro a tempo parziale previste dal presente contratto.

5. In sede di prima applicazione le domande relative alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il biennio 2000-2001, vanno presentate entro 30 giorni dalla data di esecutività del presente contratto. I dipendenti sono conseguentemente collocati a tempo parziale a partire dal trentunesimo giorno successivo alla scadenza del predetto termine.

TITOLO III

Rapporto di lavoro a tempo determinato (7)

Art. 9

(Assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato)

1. L'Amministrazione regionale è autorizzata a procedere ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato:

- a. per la sostituzione di dipendenti assenti per gravidanza e puerperio ai sensi della legge 1204/1971;
- b. per la sostituzione di dipendenti assenti per l'assolvimento degli obblighi di leva e per richiamo alle armi;
- c. per la sostituzione di dipendenti assenti per malattia;
- d. per la sostituzione di dipendenti assegnati agli uffici di segreteria del Presidente della Giunta regionale, del Presidente del Consiglio regionale e degli Assessori regionali nonché alle segreterie dei Gruppi consiliari o che svolgono funzioni di addetti di segreteria dei Vicepresidenti del Consiglio regionale;
- e. per la sostituzione dei dipendenti che fruiscono di permessi non retribuiti per gravi e motivate ragioni personali o di famiglia per cure e assistenza ai figli ovvero per ragioni di studio;
- f. per la sostituzione di dipendenti che fruiscono di aspettative sindacali o per mandato politico;
- g. per la sostituzione di dipendenti comunque assenti con diritto alla conservazione del posto;
- h. per compensare la minore presenza in servizio di dipendenti che usufruiscono del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- i. per fronteggiare particolari esigenze di carattere temporaneo nonché per la realizzazione di progetti - obiettivo, per i quali non sia sufficiente il personale in servizio, previa informativa alle Organizzazioni sindacali. Nel contratto di lavoro deve essere indicata la particolare esigenza, o il progetto obiettivo per i quali si procede all'assunzione.

2. I risparmi derivanti dalla mancata compensazione con rapporti di lavoro a tempo determinato della minor presenza in servizio dei dipendenti che usufruiscono del rapporto di lavoro a tempo parziale, sono destinati al finanziamento di istituti contrattuali economici di carattere premiale.

(7) cfr. artt. 9 e 10 della preintesa al CCRL 1998-2001

Art. 10

(Disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato)

1. Le assunzioni possono essere disposte per qualifiche non superiori a quella di consigliere e per un termine massimo di 12 mesi; per la sostituzione di personale con qualifica di funzionario, si provvede mediante assunzioni di personale con qualifica di consigliere. Le assunzioni di cui all'articolo 9, comma 1, lettera i), possono essere disposte per un numero di unità non superiore al 5% del personale regionale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9 non può essere riassunto in servizio con altro contratto di lavoro a tempo determinato prima che siano trascorsi 3 mesi dalla scadenza del precedente contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il personale assunto per compensare la minore presenza in servizio dei dipendenti che fruiscono del rapporto di lavoro a tempo parziale presta servizio con un orario settimanale da individuarsi in relazione alle esigenze degli uffici.

4. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, per non più di una volta e per un tempo non superiore a sei mesi, solo qualora la proroga si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

5. Il rapporto di lavoro a tempo determinato non può mai trasformarsi, in caso di nullità totale o parziale del contratto, in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

TITOLO IV

Orario di lavoro

Art. 11

(Orario ordinario)

1. L'osservanza dell'orario di lavoro costituisce uno dei doveri del dipendente regionale.

2. Salvi ed impregiudicati i provvedimenti disciplinari, per il periodo di assenza ingiustificata dal servizio non compete in ogni caso alcuna retribuzione.
3. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali articolate su 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì e con 4 rientri pomeridiani dal lunedì al giovedì. Il personale regionale ha comunque diritto ad un giorno di riposo settimanale che, di norma, coincide con la domenica.
4. L'orario di cui al comma 3 è così strutturato:

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
8.00/9.00	8.00/9.00	8.00/9.00	8.00/9.00	8.00/9.00
12.30/14.30	12.30/14.30	12.30/14.30	12.30/14.30	13.00/14.00
13.00/15.00	13.00/15.00	13.00/15.00	13.00/15.00	
16.30/19.30	16.30/19.30	16.30/19.30	16.30/19.30	
8 ore	8 ore	8 ore	8 ore	5 ore

5. Il dipendente ha l'obbligo di interrompere il servizio, per almeno 30 minuti, ai fini della consumazione del pasto, nel periodo compreso fra le ore 12.30 e le ore 15.00. "Ai fini della maturazione del diritto al rimborso delle spese per i pasti, il dipendente 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.".(8)

6. Poiché la suddetta strutturazione prevede un orario articolato su 37 ore settimanali, il dipendente regionale ha diritto alla riduzione dell'orario nella misura massima di 45 ore annue che vanno recuperate dal dipendente secondo le modalità sotto elencate:

- qualora il dipendente usufruisca di permessi o assenze, di durata pari almeno ad una giornata, il monte ore annuale deve essere proporzionalmente ridotto. La riduzione non opera comunque qualora si fruisca di permessi sindacali, di permessi per cariche pubbliche o dei permessi di cui agli articoli 17, comma 1 e 33;
- il dipendente comunica preventivamente il periodo nel quale intende usufruire del recupero maturato; il Direttore di Servizio competente può differirlo in presenza di motivate esigenze di servizio;
- il periodo di tempo usufruibile dal dipendente non può essere inferiore ad un'ora né superiore a quattro ore;
- il diritto al recupero è irrinunciabile e, quindi non compensabile con il pagamento di ore di lavoro straordinario e deve essere usufruito al massimo entro il 15 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento;
- nella giornata di venerdì il recupero è usufruibile nel limite massimo di due ore;
- (9).

7. Nell'ambito della strutturazione dell'orario di cui al comma 4, l'Amministrazione regionale individua, per lo svolgimento dell'attività rivolta all'utenza, l'orario di apertura al pubblico degli uffici.

(8) Comma modificato dall'integrazione del 10/05/2001

(9) Lettera soppressa con integrazione del 10/05/2001

Art. 12 (Orario alternativo)

1. Il dipendente, su richiesta, può accedere all'orario alternativo compatibilmente con le esigenze di funzionalità degli uffici valutate dal Direttore di Servizio o di Servizio autonomo d'appartenenza. L'orario alternativo è così strutturato:

- due giornate con rientro pomeridiano secondo la seguente articolazione:

8.00/9.00
13.00/14.00
13.30/14.30
17.30/19.30
9 ore

- tre giornate, compreso il venerdì, senza rientro pomeridiano secondo la seguente articolazione:

8.00/9.00
14.00/15.00
6 ore

2. Le due giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano sono individuate, tenuto conto della richiesta del dipendente, dal Direttore di Servizio o di Servizio autonomo competente.

3. La presente articolazione comporta l'automatica riduzione dell'orario a 36 ore settimanali con conseguente perdita del diritto al recupero di cui all'articolo 11, comma 6.

4. Nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano è fatto obbligo di interrompere il servizio, per

almeno 30 minuti, ai fini della consumazione del pasto, nel periodo compreso fra le ore 13.00 e le ore 14.30.

5. Nelle giornate in cui non è previsto il rientro pomeridiano, il personale non può essere autorizzato a prestare lavoro straordinario, né retribuito, né in compensazione. Per gli stessi giorni il Fondo sociale non corrisponde l'indennità sostitutiva del servizio di mensa.

6. In deroga al divieto di cui al comma 5 possono essere autorizzati a prestare lavoro straordinario i dipendenti utilizzati per compiti di segreteria e verbalizzazione delle riunioni degli organi collegiali dell'Amministrazione regionale quali il Consiglio di amministrazione del personale, il Collegio arbitrale di disciplina, il Comitato di gestione del Fondo sociale e il Collegio dei revisori. In deroga al divieto di cui al comma 5 possono essere altresì autorizzati a prestare lavoro straordinario i dipendenti inviati a partecipare a corsi di formazione il cui orario prevede impegno lavorativo anche pomeridiano in giornate senza rientro, qualora non sia più funzionale, in relazione alla durata del corso, il rientro all'orario ordinario.

7. Tenuto conto del particolare livello di responsabilità ovvero del particolare tipo di attività richiesta nell'espletamento del proprio lavoro, l'Amministrazione regionale può escludere le seguenti categorie di personale dalla possibilità di richiedere l'applicazione dell'orario alternativo:

- a. personale appartenente alla qualifica di funzionario e di consigliere con incarico di sostituto di dirigente;
- b. personale con incarico di coordinatore di strutture stabili di livello inferiore al Servizio;
- c. personale appartenente ai profili professionali di Maresciallo e Guardia del C.F.R. in servizio presso le Stazioni forestali ovvero presso la Sala operativa della Protezione civile;
- d. personale appartenente ai profili professionali di Maresciallo e Guardia ittici assegnato agli uffici periferici dell'Ente tutela pesca;
- e. personale in servizio presso la Direzione regionale della Protezione civile già svincolato dal normale orario di lavoro;
- f. personale addetto ai centralini;
- g. personale adibito permanentemente a mansioni di guida di automezzi in dotazione alla Regione;
- h. personale turnista;
- i. personale appartenente al profilo professionale di Commesso-custode addetto al servizio di portineria;
- j. personale che svolge attività di docenza presso l'I.R.Fo.P.;
- k. personale che svolge attività di docenza presso la Scuola dei corsi merletti di Gorizia;
- l. personale in servizio presso gli Uffici decentrati dell'Azienda regionale per la promozione turistica (U.D.A.).

Art. 13

(Turni ed altre strutturazioni d'orario)

1. I provvedimenti che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, dispongono specifiche strutturazioni d'orario e turnazioni, continuano a spiegare i loro effetti fino a quando non vengano modificati in sede di contrattazione.

2. A fronte di specifiche ed urgenti esigenze di servizio di carattere temporaneo, il Direttore regionale dell'organizzazione e del personale può definire con proprio provvedimento in via provvisoria e previa informativa alle organizzazioni sindacali, ulteriori particolari strutturazioni d'orario e turnazioni.

TITOLO V

Ferie, permessi e assenze (10)

Art. 14

(Ferie)

1. Il personale regionale ha 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 agli articoli 15, 17, comma 1, 18, 19 e 33 sono detratte dal periodo di ferie.

4. Le ferie possono essere fruito anche in più periodi; la distribuzione di tali periodi è effettuata dal Direttore di Servizio competente che assicura, compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno quindici giorni di ferie, in un'unica soluzione, nel periodo 1 giugno - 30 settembre. Il Direttore regionale dell'organizzazione e del personale può autorizzare la fruizione di una giornata di ferie articolata nei due pomeriggi dei giorni 24 e 31 dicembre, qualora entrambi coincidenti con giornate lavorative nelle quali sia previsto il rientro pomeridiano.

5. Le ferie sono un diritto irrinunciabile la cui fruizione può essere rinviata o interrotta per eccezionali esigenze di servizio ovvero quando il dipendente usufruisca di permessi o sia assente per malattia: in tale caso il periodo di ferie residuo deve essere comunque goduto entro il 15 settembre dell'anno successivo.

6. Le giornate di riposo sostitutive delle festività soppresse sono fruito, anche a periodi di quattro ore nelle giornate con rientro pomeridiano e di due ore nelle giornate senza rientro pomeridiano, entro il 15

settembre dell'anno successivo, su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze di servizio.

7. Qualora, per motivate esigenze di servizio, le giornate di cui al comma 6 non possano essere fruite, in tutto o in parte, entro il termine fissato, le medesime saranno compensate con un importo corrispondente all'ammontare, ragguagliato a giornata, della retribuzione in godimento.

8. Per l'anno solare di assunzione, il dipendente ha diritto a fruire di un periodo di ferie determinato in misura proporzionale al numero dei mesi di servizio prestato.

9. 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.

(10) cfr. artt. 29, 30 e 31 della preintesa al CCRL 1998-2001

Art. 15 (Permessi retribuiti)

1. Il dipendente regionale ha diritto ai seguenti permessi retribuiti, [fruibili, a richiesta del dipendente anche a ore] (11), 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, oltreché della giornata immediatamente precedente e seguente qualora la sede dove si effettua la prova disti oltre 100 Km. dalla residenza;
- 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 la frequenza dei corsi legali di studio, secondo quanto previsto dall'articolo 17.

"1 bis. I permessi retribuiti di cui al comma 1, ad eccezione di quelli previsti alle lettere a), c) e h), sono fruibili, su richiesta del dipendente, anche a ore".(12)

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

(11) Parole soppresse con integrazione del 10/05/2001

(12) Comma introdotto dall'integrazione del 10/05/2001

Art. 16 (13) (Permessi non retribuiti)

1. Il dipendente può usufruire di permessi non retribuiti nei seguenti casi:

- a. per gravi e motivate ragioni personali o di famiglia, nonché per cure e assistenza ai figli per la durata massima di un anno. Al dipendente 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;
- b. per ragioni di studio nei termini e con le modalità di cui all'articolo 17, comma 6.

2. Il dipendente 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 gli obblighi di leva, nei termini e con le modalità previsti dalle leggi vigenti;
- c. per assolvere il servizio di volontariato civile nei termini e con le modalità di cui alla normativa vigente.

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

(13) cfr. art. 31 della preintesa al CCRL 1998-2001

Art. 17 (14)**(Permessi per motivi di studio)**

1. Il dipendente che frequenta corsi legali di studio ha diritto di usufruire, ai sensi dell'articolo 15, lettera i), di permessi retribuiti, per la frequenza dei corsi e per la preparazione di esami, nel limite massimo di 150 ore annue, sempreché il corso al quale il dipendente partecipa si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste.
 2. L'istituto si applica, nell'arco dell'anno scolastico o accademico, ad un numero di dipendenti non superiore al 3% del personale previsto in organico.
 3. I beneficiari dei permessi devono fornire all'Amministrazione regionale un certificato d'iscrizione al corso nonché certificati di frequenza, con l'indicazione delle ore relative ovvero idonea documentazione comprovante le ore di frequenza effettuate e gli esami sostenuti.
 4. I permessi già fruiti e non giustificati dalla documentazione di cui al comma 3 verranno considerati come ferie.
 5. I criteri e le modalità per la concessione dei permessi rimangono disciplinati dal vigente regolamento di esecuzione sino all'eventuale nuova disciplina da definirsi in sede contrattuale.
 6. Il dipendente può usufruire, a domanda, ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera b), di permessi non retribuiti per ragioni di studio per un periodo massimo di un anno in un quinquennio, quando intenda frequentare corsi di studio o sia assegnatario di borse di studio, nonché per tutta la durata del corso di dottorato di ricerca ai sensi dell'articolo 2, della legge 13 agosto 1984, n. 476. Il dipendente è tenuto a produrre adeguata certificazione della frequenza. Il periodo di permesso non retribuito è considerato quale servizio utile a tutti gli effetti, ad eccezione del trattamento di previdenza e quiescenza. Il permesso riduce proporzionalmente le ferie.
- (14) cfr. art. 30 della preintesa al CCRL 1998-2001

Art. 18**(Permessi a favore di dipendenti in particolari condizioni psicofisiche)**

1. Nei confronti dei dipendenti di cui venga accertato lo stato di tossicodipendenza e alcolodipendenza che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie regionali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, trova applicazione il disposto di cui all'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 periodo di assenza per il trattamento terapeutico-riabilitativo non è computato ai fini della determinazione del periodo di malattia di cui all'articolo 21, comma 8.

Art. 19**(Permessi e agevolazioni in caso di handicap grave)**

1. La dipendente madre, (anche adottiva, o, in alternativa, il dipendente 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 dipendenti 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 dipendenti di cui al comma 1 nonché il dipendente che assiste il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado [convivente] (15), 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. [La convivenza e] L'eventuale grado (16) 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 dipendente 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. (17)
 7. Il dipendente regionale portatore di handicap grave può usufruire 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 dipendenti regionali affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.
 9. Il dipendente regionale, coniuge (18), 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.
- (15) Parola soppressa con integrazione del 10/05/2001

- (16) Parole soppresse da integrazione del 10/05/2001
 (17) Comma modificato da integrazione del 10/05/2001
 (18) Parola aggiunta con integrazione del 10/05/2001

Art. 20

(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 dipendente o d'ufficio, l'assenza per malattia.
2. I permessi non retribuiti di cui all'articolo 16, comma 1, sono concessi, con decreto del Direttore del Servizio della gestione giuridica del personale, previo parere del Consiglio di amministrazione del personale.

Art. 21 (19)

(Assenze per malattia e infortuni)

1. In caso di malattia o di altro impedimento alla prestazione di lavoro, il dipendente deve darne pronta comunicazione all'Amministrazione con qualsiasi mezzo idoneo.
 2. In caso di assenza per malattia, il dipendente 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, su iniziativa del Direttore regionale, di Ente regionale o di Servizio autonomo ove presta servizio il dipendente assente per malattia, ovvero d'ufficio, 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 dipendente, 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 dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di venti mesi; ai fini del computo dei venti mesi i periodi di assenza per malattia non si cumulano con i periodi di assenza per infortunio. Per motivi di particolare gravità il Consiglio di amministrazione del personale può concedere, al dipendente 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 dipendente 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 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 dipendente ha comunque diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo continuativo di ventisei mesi.
 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 16, comma 1, lettera a), non possono superare complessivamente i due anni e mezzo nel quinquennio.
- (19) cfr. art. 29 della preintesa al CCRL 1998-2001

Art. 22 (20)

(Tutela della maternità)

1. Il dipendente regionale 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 (21);
 - 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 e integrazioni" (22).
 2. Le astensioni sono disposte con decreto del Direttore del Servizio della gestione giuridica del personale della Direzione regionale dell'organizzazione e del personale.
- (20) cfr. artt. 7 e 8 della preintesa al CCRL 1998-2001
 (21) Lettera modificate con integrazione del 10/05/2001
 (22) Lettera modificate con integrazione del 10/05/2001

TITOLO VI

Trasferimenti e distacchi

Art. 23 (23) (Mobilità interna)

1. La mobilità interna si articola in trasferimenti definitivi e distacchi temporanei. Essa consiste nello spostamento del personale da una struttura ad altra ed è finalizzata a effettive esigenze di funzionalità dei servizi. Qualora ne ricorrano le condizioni, la mobilità può corrispondere anche alle esigenze personali dei dipendenti; in tale prospettiva, l'Amministrazione regionale, nell'attivare processi di mobilità, valuta preventivamente le domande di trasferimento presentate dai dipendenti ai sensi dell'articolo 24, al fine di verificarne l'idoneità al soddisfacimento delle esigenze di funzionalità dei servizi ovvero di quelle di operatività delle strutture di provenienza e di destinazione del personale in mobilità.
(23) cfr. art. 26 della preintesa al CCRL 1998-2001

Art. 24 (Domanda di trasferimento)

1. Entro il 30 aprile, il 31 agosto e il 31 dicembre di ogni anno i dipendenti che intendano ottenere il trasferimento ad altra struttura o ad altra sede, possono inoltrare apposita domanda alla Direzione regionale dell'organizzazione e del personale, per il tramite della Direzione regionale, Ente regionale o Servizio autonomo di appartenenza che esprime il proprio parere al riguardo; la domanda conserva validità salvo espressa revoca della medesima da parte del dipendente. Entro i successivi 31 maggio, 30 settembre e 31 gennaio la Direzione regionale dell'organizzazione e del personale comunica alle organizzazioni sindacali i nominativi dei richiedenti, la data di presentazione della domanda, la struttura e la sede di provenienza e la struttura o la sede presso cui si chiede il trasferimento.

Art. 25 (Elementi di preferenza)

1. ai fini dell'attivazione dei processi di mobilità l'Amministrazione regionale, ferme restando le prioritarie esigenze di servizio, fa innanzitutto riferimento alle istanze presentate dai dipendenti, tenendo conto dei seguenti elementi di preferenza:

- a. dipendenti portatori di handicap o che abbiano gravi problemi di salute adeguatamente certificati da struttura sanitaria pubblica;
- b. dipendenti che debbano prestare assistenza a familiari o congiunti portatori di handicap o fisicamente non autosufficienti;
- c. avvicinamento al luogo di residenza con riferimento ad esigenze familiari;
- d. avvicinamento al luogo di residenza con riferimento alla distanza dalla sede di servizio ed all'anzianità di pendolarismo;
- e. profilo ed esperienza professionale del richiedente;
- f. data della domanda;
- g. anzianità di servizio.

Art. 26 (Procedure di trasferimento)

1. I trasferimenti del personale da una Direzione regionale, Ente regionale o Servizio autonomo ad un altro o che, comunque, comportino cambiamento di sede, sono disposti, previo parere del Consiglio di amministrazione del personale, con provvedimento motivato del Direttore regionale dell'organizzazione e del personale, che tiene conto della situazione complessiva del personale delle strutture, rispettivamente, di provenienza e di destinazione e delle domande di trasferimento presentate ai sensi dell'articolo 24.

2. I trasferimenti del personale nell'ambito della stessa Direzione regionale o del medesimo Ente regionale sono disposti con provvedimento motivato del Direttore regionale o del Direttore dell'Ente. Il provvedimento va comunicato contestualmente alla Direzione regionale dell'organizzazione e del personale.

3. Per i trasferimenti di personale dalla Segreteria generale del Consiglio regionale o alla Segreteria generale del Consiglio regionale si procede previo assenso del Segretario generale del Consiglio medesimo.

4. Nell'ipotesi di trasferimento di sede, il Direttore regionale dell'organizzazione e del personale comunica preventivamente al dipendente interessato, per il tramite della struttura di appartenenza, l'intendimento di procedere al trasferimento; il dipendente può, entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione, formulare le proprie osservazioni, che sono oggetto di valutazione da parte del Direttore regionale dell'organizzazione e del personale; questi decide sul trasferimento entro 60 giorni dalla comunicazione al dipendente interessato.

5. Contro il provvedimento di trasferimento il dipendente può ricorrere al Consiglio di amministrazione del personale il quale si pronuncia nel termine di 40 giorni dalla data di presentazione del ricorso

Art. 27 (Indennità di trasferimento)

1. Continua a trovare applicazione, in ordine ai criteri e alla quantificazione dell'indennità di trasferimento, il disposto di cui all'articolo 133 della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53, come da ultimo modificato dall'articolo 87, comma 1, della legge regionale 1 aprile 1996, n. 18.

Art. 28 (Distacco)

1. Il distacco consiste nell'assegnazione temporanea del dipendente a struttura diversa da quella di appartenenza per fronteggiare urgenti problemi di operatività delle strutture regionali e onde garantirne la funzionalità.
2. Il distacco è disposto, con provvedimento motivato del Direttore regionale dell'organizzazione e del personale, per un periodo non superiore a 3 mesi, prorogabili, in casi eccezionali, di ulteriori 3 mesi, attuando, di norma, criteri di rotazione del personale.

TITOLO VII

Aggiornamento e formazione professionale (24)

Art. 29

(Disciplina dell'aggiornamento e formazione professionale)

1. L'aggiornamento professionale costituisce un diritto dovere del dipendente regionale.
 2. La Regione provvede alla formazione e all'aggiornamento professionale dei dipendenti servendosi di tutti i mezzi disponibili al fine di conseguire lo sviluppo di una adeguata e qualificante professionalità di tutto il personale regionale, il miglioramento della produttività dei servizi e degli uffici regionali nonché l'incremento delle capacità organizzative e gestionali dei dipendenti.
 3. La Regione realizza le attività di formazione e aggiornamento professionale, tra le quali quelle obbligatorie per legge, anche sulla base di un piano triennale, finalizzato all'individuazione dei bisogni qualitativi e quantitativi di formazione nel periodo di riferimento, con la configurazione delle tipologie formative utili al conseguimento degli obiettivi prefissati, delle metodologie, delle modalità e degli strumenti di attuazione e di verifica.
 4. Il piano triennale di cui al comma 3, viene approvato con deliberazione della Giunta regionale, previa informativa alle organizzazioni sindacali, entro il 31 dicembre dell'anno precedente al triennio considerato. Con le stesse modalità la Giunta regionale provvede, annualmente, ad aggiornare il piano triennale con l'inserimento di iniziative necessarie a colmare nuovi fabbisogni formativi.
 5. Qualora il piano triennale di cui al comma 3 preveda lo svolgimento di iniziative formative i cui contenuti si riflettano anche sull'attività di organismi diversi dall'Amministrazione regionale, è autorizzata la partecipazione di soggetti esterni.
 6. Il personale tenuto a partecipare ai corsi di formazione di cui al piano triennale e alle altre iniziative di formazione e aggiornamento professionale, cui l'Amministrazione lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
 7. Al personale partecipante ai corsi di cui al presente articolo spetta, ove compete ai sensi della vigente legislazione regionale, il diritto al trattamento di missione.
 8. I corsi di formazione e aggiornamento promossi su iniziativa dell'Amministrazione regionale si concludono, tendenzialmente, con una verifica del grado di apprendimento la quale, nelle fattispecie previste, è utilizzabile anche in funzione delle valutazioni ai fini dello sviluppo professionale e della progressione di carriera.
- (24) cfr. art. 25 della preintesa al CCRL 1998-2001

TITOLO VIII

Pari opportunità

Art. 30

(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 uomini e donne nel lavoro e nella crescita professionale e sociale
2. Per le finalità di cui al comma 1 opera il Comitato per le pari opportunità di cui all'articolo 52 della legge regionale 2 febbraio 1991, n. 8.
3. Il Comitato è costituito con decreto del Direttore regionale dell'organizzazione e del personale ed è composto da sei membri di cui tre designati dall'amministrazione regionale, uno dei quali con funzioni di presidente, e tre designati congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.
4. I membri del Comitato sono confermati o rinnovati ogni due anni.
5. Il Comitato ha sede in Trieste presso la Direzione regionale dell'organizzazione e del personale.
6. Il Comitato svolge compiti consultivi e propositivi in ordine a provvedimenti e misure idonei a favorire effettive condizioni di parità nel lavoro e nello sviluppo professionale. Diffonde altresì la cultura delle pari opportunità e promuove ogni iniziativa volta a consentire una reale parità tra uomini e donne nell'ambito lavorativo dell'Amministrazione regionale, individuando le forme più idonee di comunicazione e confronto all'interno dell'Amministrazione medesima.
7. Entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto si provvede alle designazione di cui al comma 3.

TITOLO IX

Tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro

Art. 31
(Disposizioni generali)

1. L'Amministrazione regionale adotta ogni misura e iniziativa atta a tutelare, nel rispetto e in attuazione delle disposizioni di principio del decreto legislativo 626/1994, la salute e la sicurezza dei dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Per quanto non previsto dalle disposizioni del presente contratto trova applicazione la disciplina dettata dal decreto legislativo 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 32
(Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono designati congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel numero massimo di due unità per ogni organizzazione, avendo anche riguardo a un criterio di omogenea ripartizione per territorio e per professionalità operanti nell'ambito dell'Amministrazione regionale.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse forme di tutela previste per i dirigenti sindacali.
4. L'Amministrazione regionale organizza, almeno una volta all'anno, un incontro con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza con le modalità e per le finalità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 626/1994.

Art. 33
(Permessi orari retribuiti)

1. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 626/1994, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza utilizzano appositi permessi orari retribuiti pari a quaranta ore annue per ogni rappresentante.
2. Per l'espletamento degli adempimenti di cui al medesimo articolo 19 del decreto legislativo 626/1994, qualora attivati su iniziativa dell'Amministrazione regionale, non viene utilizzato il predetto monte ore e la relativa attività è considerata tempo di lavoro.

Art. 34
(Accesso ai luoghi di lavoro)

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze operative e nei limiti previsti dalla vigente normativa.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza comunica, di norma, preventivamente le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro al responsabile della struttura interessata e al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i quali possono partecipare alla visita congiuntamente al rappresentante medesimo.
3. A fronte di particolari situazioni di gravità e urgenza, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può accedere, immediatamente, ai luoghi di lavoro previa semplice segnalazione, anche informale, al responsabile della struttura interessata.

Art. 35
(Formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceve una adeguata formazione comprendente, comunque, un programma base di almeno 32 ore, attuabile anche in più moduli, vertente su:
 - a. conoscenze generali degli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
 - b. conoscenze generali dei rischi dell'attività e delle relative misure di prevenzione e protezione;
 - c. metodologie di valutazione del rischio;
 - d. metodologie minime delle comunicazioni.
2. L'Amministrazione regionale, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, provvede a un'integrazione della formazione.

Art. 36
(Strumenti per l'espletamento delle funzioni)

1. Per le finalità di cui all'articolo 18, comma 4, del decreto legislativo 626/1994, sono messi, di volta in volta, a disposizione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta del medesimo, un apposito locale nonché pubblicazioni specifiche del settore e adeguata strumentazione tecnica.

Art. 37
(Incontri periodici)

1. L'Amministrazione regionale organizza, almeno una volta all'anno, un incontro tra i responsabili del servizio di prevenzione e protezione e le organizzazioni sindacali finalizzato ad una analisi complessiva della situazione in essere presso le strutture regionali.

Art. 38
(Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori e pronto soccorso)

1. Per le finalità di cui all'articolo 4, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 626/1994, il datore di lavoro designa, nel limite massimo di 4 unità nell'ambito di ogni Direzione regionale, Ente regionale, Servizio autonomo e Ufficio periferico, il personale incaricato dell'attuazione delle misure di prevenzione

incendi, di evacuazione dei lavoratori, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.
 2. Il personale di cui al comma 1 è individuato tra dipendenti con qualifica funzionale non inferiore a consigliere. Detto personale può avvalersi - per l'esercizio della propria attività - del supporto di altri dipendenti in servizio presso la medesima struttura, impartendo a tal fine le necessarie istruzioni.

Titolo X Disciplina della missione

Art. 39 (Requisiti per il trattamento di missione)

1. Il dipendente 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, è considerato in missione.
 2. Il dipendente non è considerato in missione quando l'attività lavorativa è svolta:
 - a. nelle ore di servizio, quando la missione sia inferiore alle quattro ore;
 - b. nella località di residenza o abituale dimora del dipendente, anche se distante più di dieci chilometri dall'ordinaria sede di servizio;
 - c. nell'ambito del centro abitato ove ha sede l'ufficio di appartenenza;
 - d. nei casi in cui competa l'indennità per servizio esterno.
- "d bis) in caso di visita medica disposta dall'Amministrazione regionale.". (25)
3. Nei casi di cui al comma 2 nonché qualora il servizio sia reso in località distanti meno di dieci chilometri dall'ordinaria sede di servizio, il dipendente non matura il diritto all'indennità oraria, ma conserva quello ai rimborsi e alle altre indennità previste dagli articoli 43, 44 e 45.
 4. Per i marescialli e le guardie del Corpo forestale regionale assegnati alle stazioni forestali si intende, quale ordinaria sede di servizio, tutto il territorio sottoposto alla giurisdizione della stazione stessa; al personale inviato in missione fuori di detta giurisdizione, spetta il trattamento di missione qualora sia inviato in località distanti almeno 10 km dalla sede della stazione forestale. Per il personale dell'Ente tutela pesca addetto al servizio di vigilanza si intende, per ordinaria sede di servizio, la zona di operatività assegnata al personale medesimo.
 5. Il personale di cui al comma 4 non è considerato in missione qualora, per raggiungere una località nell'ambito della propria giurisdizione, debba transitare per località situate fuori dal territorio regionale, ancorché poste in territorio estero. Il personale regionale è comunque considerato in missione in territorio regionale anche qualora, per raggiungere in modo più rapido e funzionale la località di destinazione, transiti per località situate fuori del territorio medesimo.
- (25) Lettera aggiunta da integrazione del 10/05/2001

Art. 40 (Indennità oraria)

1. Al dipendente inviato in missione compete un'indennità oraria da quantificarsi in sede di contrattazione collettiva in misura differenziata per le missioni effettuate all'estero.
2. Sino alla determinazione dell'indennità in sede contrattuale la medesima continua ad essere corrisposta nella misura in essere alla data di stipula del presente contratto e con gli aggiornamenti annuali previsti dalla vigente normativa.

Art. 41 (Rimborsi spese)

1. Il dipendente inviato in missione può chiedere il rimborso:
 - a. delle spese sostenute per l'albergo sino alla prima categoria su presentazione di regolare fattura, ricevuta fiscale o estratto conto di agenzie di viaggio. In tale caso la misura dell'indennità oraria è ridotta di un terzo;
 - b. delle spese sostenute per la consumazione del pasto (fino a due giornalieri), nella misura prevista dal contratto collettivo, su presentazione di regolare fattura, ricevuta fiscale o scontrino fiscale anche non intestati. In tale caso la misura dell'indennità oraria è ridotta di un sesto per pasto.
2. In sede di contrattazione collettiva sarà definita una disciplina differenziata con riferimento alla categoria alberghiera ed all'importo del rimborso per i pasti per le missioni attuate all'estero.
3. In attesa della definizione, in sede contrattuale, degli adempimenti di cui al comma 1, lettera b), ed al comma 2, continuano a trovare applicazione i limiti previsti alla data di stipula del presente contratto con le rideterminazioni annuali previste dalla vigente normativa.

Art. 42 (Missioni nel territorio regionale)

1. Il dipendente inviato in missione, anche per incarichi di lunga durata, in località comprese nell'ambito della regione, deve rientrare giornalmente in sede ogni qualvolta tale rientro sia consentito da regolari servizi di linea oppure quando sia stato autorizzato a servirsi del mezzo proprio o di quello d'ufficio. Eventuali eccezioni potranno essere di volta in volta autorizzate con provvedimento del Direttore regionale, di Ente regionale o di Servizio autonomo competente previa comunicazione alla Direzione regionale dell'organizzazione e del personale.
2. L'obbligo del rientro giornaliero in sede non si applica nei confronti dei dipendenti che siano stati inviati

in missione per partecipare a corsi residenziali di formazione, aggiornamento e perfezionamento professionali.

Art. 43
(Rimborso spese di viaggio)

1. Al dipendente inviato in missione, all'interno o all'estero, compete il rimborso delle spese sostenute per viaggi in ferrovia od effettuati con altri mezzi di linea terrestre o marittima o aerea, entro il limite del costo del biglietto e degli eventuali supplementi, nonché per l'uso del posto letto; compete altresì, con riferimento al solo utilizzo del mezzo aereo il rimborso delle spese sostenute per la stipula di un'assicurazione sulla vita nel limite fissato dal contratto collettivo. Il rimborso può essere richiesto anche mediante presentazione di estratto conto di agenzie di viaggio.
2. Compete altresì il rimborso delle spese eventualmente sostenute per pedaggi autostradali, autobus, autotassometri, commissioni per il cambio di valuta e, nei casi di necessità o di urgenza, mezzi noleggiati su autorizzazione di chi ha disposto la missione.
3. In aggiunta al rimborso spese è dovuta un'indennità supplementare rapportata, in percentuale da definirsi in sede contrattuale, all'ammontare delle spese medesime.
4. In attesa della definizione, in sede contrattuale, degli adempimenti di cui ai commi 1 e 3, continuano a trovare applicazione i limiti previsti dalla normativa vigente alla data di stipula del presente contratto.

Art. 44
(Indennità per uso di mezzo proprio)

1. Al dipendente che sia stato autorizzato a servirsi del proprio automezzo o motomezzo per l'espletamento della missione, compete un'indennità, commisurata a parametri fissi quali la distanza chilometrica e la tipologia di automezzo o motomezzo, da definirsi in sede di contrattazione collettiva. Al dipendente spetta altresì il rimborso delle spese eventualmente sostenute per il ricovero dell'automezzo o motomezzo presso parcheggi o autorimesse.
2. In attesa di procedere alla quantificazione dell'indennità ai sensi del comma 1, l'indennità medesima continua ad essere corrisposta con le modalità ed i criteri previsti alla data di stipula del presente contratto.

Art. 45
(Indennità per percorsi a piedi)

1. Per i percorsi da effettuarsi a piedi in zone prive di strade, compete un'indennità chilometrica da definirsi in sede di contrattazione collettiva.
2. In attesa di procedere alla quantificazione dell'indennità ai sensi del comma 1, l'indennità medesima continua ad essere corrisposta con le modalità e nelle misure previste alla data di stipula del presente contratto.

Art. 46
(Fruizione gratuita di servizi)

1. Per i dipendenti in missione che fruiscano di alloggio o vitto gratuito, fornito dall'Amministrazione o da qualsiasi altro ente, l'indennità oraria di trasferta è ridotta di un terzo; qualora il dipendente fruisca gratuitamente di alloggio e vitto, la stessa indennità è ridotta di due terzi.
2. La riduzione di cui al comma 1 non si applica nei casi di interventi di soccorso per gravi calamità naturali o per ragioni umanitarie, fuori dal territorio regionale.

Art. 47
(Organi competenti a disporre le missioni)

1. Le missioni del personale regionale sono disposte dal Direttore di Servizio o dal Direttore di Servizio autonomo ovvero, per il personale in servizio presso gli Enti regionali non articolati in Servizio, dal Direttore dell'Ente.
2. Le missioni di durata superiore ai 10 giorni e le missioni all'estero sono in ogni caso disposte, con proprio decreto, dal Direttore regionale o dal Direttore del Servizio autonomo, previa comunicazione alla Direzione regionale dell'organizzazione e del personale.
3. Le missioni del personale assegnato agli uffici di segreteria di cui all'articolo 198 della legge regionale 1 marzo 1988, n. 7, e successive modifiche ed integrazioni, comprese quelle di cui al comma 4, sono disposte, rispettivamente, dal Presidente della Giunta regionale e dagli Assessori regionali.
4. Le missioni del personale assegnato all'ufficio di segreteria di cui all'articolo 17 della legge regionale 7/1988, e successive modifiche ed integrazioni, e alle segreterie di cui all'articolo 18 della legge regionale 7/1988, comprese quelle di cui al comma 4, sono disposte dal Presidente del Consiglio regionale o da altro organo da individuarsi con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio medesimo.

Art. 48
(Contenuti del provvedimento di missione)

1. Nel provvedimento con cui si dispone la missione, devono essere indicati l'oggetto e la presunta durata della medesima, la località o la zona da raggiungere, il giorno e l'ora della partenza, il mezzo di trasporto prescelto, nonché, ove se ne ravvisi l'opportunità, l'itinerario da seguire.
2. Con esclusivo riferimento alle missioni da compiersi fuori dal territorio regionale, l'utilizzo dell'automezzo o motomezzo privato può essere autorizzato solamente qualora le autovetture di servizio risultino indisponibili e l'impiego dei mezzi di linea sia inconciliabile con lo svolgimento della missione o comunque quando se ne ravvisi l'opportunità nell'interesse dell'Amministrazione.

3. L'autorizzazione all'utilizzo dell'automezzo o motomezzo privato per lo svolgimento di missioni nell'ambito o al di fuori del territorio regionale, non può essere concessa se il dipendente, nel farne richiesta, non abbia dichiarato, per iscritto, di sollevare l'Amministrazione da qualsiasi responsabilità derivante dall'uso del mezzo per danni a terzi o a cose.

Art. 49

(Adempimenti a consuntivo)

1. Alla fine di ogni mese il dipendente che sia stato inviato in missione deve indicare, in un prospetto riepilogativo, le missioni compiute e la loro durata, il mezzo di trasporto usato, nonché, ove occorra, il numero dei chilometri percorsi.
2. Al prospetto devono essere allegati:
 - a. il provvedimento con cui ciascuna missione è stata disposta;
 - b. l'eventuale autorizzazione all'uso del mezzo proprio, se è stata rilasciata con separato provvedimento;
 - c. i documenti giustificativi delle spese;
 - d. l'eventuale autorizzazione all'uso e alla guida dell'automezzo dell'Amministrazione o dell'Ente regionale.

Art. 50

(Missioni per conto terzi)

1. I dipendenti della Regione che compiano missioni per conto di altri Enti o per conto di privati conservano il proprio trattamento di missione.

Art. 51

(Lavoro straordinario in missione)

1. Al personale viene corrisposto anche il compenso per lavoro straordinario per le ore effettuate in missione prima dell'orario iniziale e dopo l'orario d'obbligo, per un massimo, esclusi i tempi di viaggio, di 4 ore nelle giornate lavorative e di 8 ore nelle giornate non lavorative e festive nonché in caso di interventi per lo spegnimento di incendi boschivi da parte di marescialli e guardie del Corpo forestale regionale e per fronteggiare stati d'emergenza dichiarati tali ai sensi dell'articolo 9, secondo comma, della legge regionale 31 dicembre 1986, n. 64.
2. Le ore di lavoro straordinario compiute in missione sono computate, ai sensi del comma 1, entro il limite massimo annuale previsto per il compenso del lavoro straordinario.

Art. 52

(Disapplicazioni)

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

- legge regionale 31 agosto 1981, n. 53: articoli 5, 49, 50, 51, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95 (ad eccezione dei commi primo, sesto e settimo), 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 (ad eccezione dei commi 1 e 2), 128, 130, 131, 132 e 150;
- legge regionale 7 marzo 1990, n. 11: articoli 29 e 30;
- legge regionale 9 settembre 1997, n. 31: articolo 19 (ad eccezione del comma 3).

2. A decorrere dalla data della stipula del contratto collettivo riferito al biennio 1998-1999 sono disapplicate le seguenti disposizioni:

- legge regionale 31 agosto 1981, n. 53: articoli 118, secondo, terzo e quarto comma, 119, terzo, quarto e quinto comma, 122, terzo e quarto comma, 123 e 124, secondo e terzo comma.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano nel ritenere che le percentuali di cui all'art. 2, comma 2, del contratto debbano intendersi riferite alla fase di prima attuazione dell'istituto del part-time così come ridisciplinato dal contratto medesimo.

Una volta verificato, nel corso di detta prima fase, l'esito applicativo dell'istituto, le percentuali potranno essere oggetto di eventuali variazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, in materia di lavoro straordinario, continui a trovare applicazione la vigente disciplina fino a quando la stessa non verrà modificata in sede di contrattazione collettiva.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano sull'opportunità di procedere ad una semplificazione, ove possibile, della modulistica relativa alla fruizione dei permessi e all'effettuazione del servizio in missione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, con riferimento al disposto di cui all'articolo 11, comma 6, lett. d) del contratto, concordano

sull'opportunità di prevedere, in un futuro contratto parte economica, analogamente a quanto già previsto per le ferie non godute, che, qualora esigenze di servizio dovessero rendere non usufruibile il recupero del monte ore o di parte di esso all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, si possa procedere al pagamento sostitutivo del medesimo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti, considerato che la contrattazione collettiva relativa al quadriennio giuridico 1994-1997 aveva l'esigenza, ormai urgente, di definire o modificare istituti a carattere squisitamente giuridico senza ricadute di tipo economico, trattandosi di un periodo contrattuale già scaduto, si danno reciprocamente atto del fatto che talune problematiche, pur proposte dalle organizzazioni sindacali all'attenzione della Delegazione trattante di parte pubblica, non hanno potuto trovare definizione. Si auspica pertanto che detti argomenti, fra i quali, in particolare, quelli di seguito indicati, possano essere trattati nell'ambito della contrattazione collettiva per il personale regionale riferita al quadriennio 1998-2001:

- a. nuovo ordinamento del personale;
- b. trattamenti previdenziali e assistenziali integrativi su base volontaria;
- c. sistemi di valutazione del personale connessi alla produttività individuale e collettiva;
- d. compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero rischi o disagi particolari connessi, ad esempio, alla gestione di somme o alla reperibilità.