

Contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale regionale non dirigente quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 14 marzo 2005.

**CAPO I
Disposizioni generali**

Art. 1

(Campo di applicazione e finalità)

1. Il presente CCRL si applica al personale dell'area non dirigenziale della Regione, 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 relazione al disposto di cui al comma 1, laddove nel testo sia citata la "Regione" il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale e agli Enti regionali.

Art. 2

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

1. Il presente contratto concerne il quadriennio giuridico 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata entro tre mesi dalla data di sottoscrizione dello stesso. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3

(Contrattazione collettiva integrativa)

1. I costi derivanti dalla contrattazione disciplinata dal presente articolo vanno imputati al Fondo per la contrattazione integrativa.
2. Intervenendo il presente contratto successivamente alla definizione della gran parte della contrattazione collettiva integrativa a livello di amministrazione regionale, non viene definito l'ammontare del Fondo per la contrattazione integrativa per gli anni 1998, 1999, 2000 e 2001 in quanto l'ammontare già stanziato ed approvato dalla Giunta Regionale corrisponde alla volontà delle parti contraenti.
3. La contrattazione collettiva integrativa disciplina le seguenti materie:
 - a. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - b. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - c. le pari opportunità;
 - d. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse ad essa destinate;
 - e. l'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro;
 - f. i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
 - g. il completamento e la integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie;
 - h. i criteri generali per la progressione di carriera verticale;
 - i. i profili professionali e le relative mansioni;
 - j. i criteri generali di valutazione basati su indici e standard di valutazione;
 - k. i criteri e le procedure di trasferimento nell'ambito della Regione e la definizione delle modalità di corresponsione delle indennità di trasferimento, fatta eccezione per la mobilità collettiva;
 - l. la disciplina dei trattamenti previdenziali e assistenziali integrativi su base volontaria;
 - m. le modalità di fruizione delle ferie, permessi e assenze per malattia;
 - n. le 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;
 - o. le modalità di attuazione degli istituti della maternità, paternità e congedi parentali.
4. I contenuti economici e normativi della contrattazione di secondo livello già conclusasi, vengono salvaguardati anche se non espressamente previsti dal presente articolo e comunque in esecuzione del protocollo dell' 11 dicembre 2003.

CAPO II

Progressioni di carriera orizzontali e verticali

Art. 4

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

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica in linea orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale di ciascuna categoria di cui alla legge regionale 13 agosto 2002, n. 20, di successivi incrementi economici con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive.
2. La progressione economica di cui al comma 1, si realizza, nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo per la contrattazione integrativa, mediante selezione nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a. per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria A e B in base all'esperienza professionale;
 - b. per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria A, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese, impegno profuso e qualità della prestazione individuale dimostrata;
 - c. per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria B, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;
 - d. per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria C in base ai seguenti criteri: adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale, risultati ottenuti, prestazioni rese, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;
 - e. per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta;
 - f. per i passaggi alle posizioni economiche successive alla prima posizione economica della categoria D, sulla base degli elementi di cui al punto e), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano comunque conto del:
 - o diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
 - o grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - o iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
 responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.
3. Nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 2, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti possono provvedere all'eventuale integrazione dei criteri di progressione orizzontale nell'ambito delle diverse categorie.

Art. 5**(Progressione verticale nel sistema di classificazione)**

1. La Regione disciplina, secondo il proprio fabbisogno occupazionale e tenendo conto dei requisiti richiesti per l'accesso alle categorie ed ai profili professionali, le selezioni per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione.
2. Alle selezioni previste dal presente articolo è consentita la partecipazione anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno; non si può comunque prescindere dal possesso di uno specifico titolo di studio ovvero una qualificazione o specializzazione tecnico o un'abilitazione professionale qualora detti titoli siano necessariamente richiesti per il profilo professionale e indirizzo messi a concorso.
3. Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo non è soggetto al periodo di prova.
4. La Regione può altresì prevedere selezioni interamente riservate al personale dipendente solo in relazione a particolari profili professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
5. Le progressioni verticali si effettuano a fronte di copertura di posti disponibili o di aumento del fabbisogno occupazionale; i relativi costi non ricadono nel fondo per la contrattazione integrativa.
6. La definizione del fabbisogno occupazionale previsto dal comma 1 viene determinata con le procedure definite nel Contratto collettivo di lavoro 1994-1997, area non dirigenziale, documento stralcio concernente "Sistema delle Relazioni Sindacali".

CAPO III**Posizioni organizzative****Art. 6****(Posizioni organizzative)**

1. La Regione può istituire, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, anche mediante adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c. lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

2. La Regione determina, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, il numero complessivo delle posizioni organizzative attribuibili e la loro collocazione all'interno delle singole strutture.

Art. 7

(Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative)

1. Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti, a personale della categoria D, dai dirigenti competenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, rinnovabili, previa determinazione dei criteri generali da parte della Regione, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. I dirigenti competenti provvedono, con l'atto di conferimento dell'incarico relativo alle posizioni organizzative a definire le finalità e gli obiettivi attribuiti alle posizioni medesime; con lo stesso provvedimento o con altri provvedimenti, definiscono altresì le attribuzioni espressive di volontà con effetti esterni delegate alle posizioni stesse. Non può comunque essere delegata ad un incaricato di posizione organizzativa l'adozione di atti relativi:

- a. alla valutazione del personale;
- b. a procedimenti disciplinari

Non può essere altresì attribuita la funzione di sostituzione del dirigente assente a qualsiasi titolo.

2. Per il conferimento degli incarichi il dirigente terrà conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale, gestionale ed organizzativa e dell'esperienza acquisiti dal personale.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento, ai sensi del comma 4, di risultati negativi delle attività svolte, con riferimento alle finalità ed agli obiettivi attribuiti con l'atto di conferimento, o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'articolo 8 da parte del dipendente titolare.

5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dalla Regione, con riferimento alle finalità ed agli obiettivi attribuiti con l'atto di conferimento. La Regione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva dovrà acquisire, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 8

(Retribuzione di posizione)

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 7 è composto da una retribuzione di posizione fissa e da una retribuzione di posizione variabile. Tale trattamento assorbe il compenso per il lavoro straordinario per un numero pari a 120 ore annue nonché tutte le indennità, correlate a incarichi o funzioni.

2. L'importo della retribuzione di posizione fissa è stabilito da un minimo di € 5.200,00.= a un massimo di € 16.000,00.= annui lordi corrisposto per dodici mensilità. La Regione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite a ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa utilizzando i seguenti criteri:

I. Complessità:

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

II. Relazioni:

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

III. Responsabilità:

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

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

4. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono a carico del bilancio regionale.

CAPO IV Congedi

Art. 9

(Congedi di maternità e di paternità)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive integrazioni e modificazioni.
2. Nei periodi di cui agli articoli 16, 17, 20 e 28 del D.Lgs. 151/2001 ai dipendenti spetta il trattamento economico in godimento.

Art. 10

(Congedi parentali)

1. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri, i primi sessanta giorni, fruiti entro i tre anni di vita del bambino, ovvero nei tre anni successivi all'ingresso in famiglia del bambino adottato, anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
2. Per i periodi successivi a quelli indicati al comma 1 e sino al periodo massimo e nei limiti temporali previsti dal D.Lgs. 151/2001 ai dipendenti spettano i trattamenti economici previsti dall'art. 34 di cui al medesimo D.Lgs. 151/2001. Questi periodi sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio ma riducono proporzionalmente le ferie, la tredicesima mensilità e il salario aggiuntivo ed escludono le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

CAPO V Flessibilità

Art. 11

(Lavoro flessibile)

1. La Regione, a fronte di ragioni tecnico e produttive e nel limite massimo complessivo del 3 per cento del personale in servizio di ruolo, può ricorrere, secondo le disposizioni del presente Capo, a forme di lavoro flessibile esclusivamente stipulando contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi del D. Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 ovvero ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi del Capo I del Titolo III del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Per le ragioni di cui al presente comma, il ricorso al lavoro flessibile è ammesso solamente per soddisfare esigenze di carattere non continuativo, e/o a cadenza periodica, per attività connesse ad esigenze straordinarie, o per particolari punte di attività o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio, o attraverso le modalità di reclutamento ordinario.
2. La Regione ricorre altresì, senza alcun limite percentuale, al lavoro flessibile nei seguenti casi di sostituzione di personale:
 - a. sostituzione di dipendenti assenti per gravidanza e puerperio, per l'assolvimento degli obblighi di leva e per richiamo alle armi, per malattia o comunque per sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto;
 - b. sostituzione di dipendenti assegnati agli Uffici di segreteria del Presidente della Regione, del Presidente del Consiglio regionale e dei Presidenti delle Commissioni consiliari, degli Assessori regionali, degli Organi di garanzia regionali previsti da leggi regionali, nonché delle segreterie dei gruppi consiliari o che svolgono funzioni di addetti di segreteria dei Vicepresidenti del Consiglio regionale;
 - c. sostituzione di dipendenti che fruiscono di aspettative sindacali o per mandato politico;
 - d. per compensare la minore presenza in servizio di dipendenti che usufruiscono del rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Nei casi di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto, la Regione prioritariamente provvede, ove possibile, alla sostituzione del dipendente assente con altro personale regionale, in servizio presso la struttura interessata, di categoria immediatamente inferiore a quella del dipendente da sostituire, previo conferimento delle mansioni superiori, secondo la disciplina vigente.
4. Per ragioni organizzative connesse con le esigenze di cui al comma 1 e in particolare per la realizzazione di progetti-obiettivo per i quali non sia possibile il ricorso al personale in servizio, nonché per la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento regionale anche al fine di sperimentarne la necessità, la Regione, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, ricorre al lavoro flessibile nel limite massimo dell'1 per cento del personale in servizio di ruolo.
5. Il ricorso al lavoro flessibile deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. A tal fine la Regione prioritariamente fa fronte a tali esigenze, dopo aver ottemperato alle disposizioni di cui al comma 3, ricorrendo alla stipula di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 12.
6. In nessun caso il ricorso a forme di lavoro flessibile può essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico.

Art. 12

(Contratto a tempo determinato)

1. La Regione procede ad assunzioni a tempo determinato previa verifica della possibilità di utilizzare graduatorie già esistenti di concorsi pubblici per l'accesso agli impieghi regionali, ovvero previo esperimento di procedure selettive le cui modalità sono individuate dalla Regione nel rispetto della normativa vigente.
2. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, ove consentito, anche a tempo parziale.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e, ove posto in essere dalla Regione, deve essere motivato.
4. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e giuridico contrattualmente previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, coerentemente con la natura del contratto a termine ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, con le seguenti precisazioni:
 - a. le ferie maturano in proporzione della durata del contratto;
 - b. in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dalla vigente normativa regionale, i periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti in misura proporzionalmente rapportata alla durata del rapporto di lavoro, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto di cui ai commi 7, 8 e 10, dell'articolo 21 del Contratto collettivo di lavoro 1994-1997 area non dirigenziale, è calcolato in misura proporzionalmente rapportata alla durata del rapporto di lavoro e non può in ogni caso superare la durata del rapporto medesimo;
 - c. possono essere concessi, alle medesime condizioni, i permessi retribuiti previsti dalle disposizioni contrattuali per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato ad eccezione di quelli di cui all'articolo 17 del Contratto collettivo di lavoro 1994-1997, area non dirigenziale; possono essere altresì concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi;
 - d. sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
5. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito ovvero con il rientro a tempo pieno del lavoratore di cui si compensa la minore presenza in servizio.
6. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso la Regione, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine. In ogni caso, della attività svolta a tempo determinato non si tiene conto a tali fini decorsi tre anni dalla cessazione del rapporto.
7. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è assicurata la partecipazione alle attività formative programmate dalla Regione.
8. Alla fine di ciascun anno la Regione comunica alle Organizzazioni sindacali e all'A.Re.Ra.N. il numero e i motivi dei contratti conclusi, la loro durata, il numero e la categoria dei lavoratori interessati.
9. I risparmi derivanti dalla mancata sostituzione di dipendenti assenti o dalla mancata compensazione con rapporti di lavoro a tempo determinato della minor presenza in servizio dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, sono destinati al finanziamento di istituti contrattuali economici di carattere premiale.

Art. 13

(Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

1. I contratti di cui al presente articolo possono essere stipulati unicamente con le agenzie abilitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali all'attività di somministrazione di lavoro temporaneo.
2. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i dipendenti appartenenti al Corpo Forestale Regionale.
3. La Regione comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.
4. La Regione è tenuta, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D. Lgs. n.626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
5. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
6. Alla fine di ciascun anno la Regione comunica alle Organizzazioni sindacali e all'A.Re.Ra.N. il numero e i

motivi dei contratti conclusi, la loro durata e il numero e la categoria dei lavoratori interessati.

Art. 14

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Il presente articolo interviene ad integrazione delle disposizioni già in vigore in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, la cui disciplina è da intendersi confermata nei limiti di quanto non espressamente previsto nel presente testo contrattuale.
2. La Regione può procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro ad orario pieno in rapporti a tempo parziale nel limite massimo del 20% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria; i limiti percentuali sono aumentati per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 per cento di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
4. Non possono usufruire dell'istituto del rapporto a tempo parziale quelle figure professionali, da individuarsi in sede di contrattazione collettiva integrativa, che svolgano particolari funzioni ritenute indispensabili per la funzionalità dei servizi; il lavoratore interessato potrà ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro solo a seguito di espressa disponibilità a rinunciare a tali funzioni ed a essere utilizzato, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Amministrazione, in attività professionali equivalenti.
5. Esclusivamente a fronte di gravi e documentate situazioni familiari la Regione può autorizzare la trasformazione, in qualsiasi momento, del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, anche oltre i limiti percentuali di cui al comma 2 .
6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
 - b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c. con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti normative sulla incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
8. La Regione, ferma restando in concreto la valutazione dei singoli casi, è tenuta ad individuare le attività che, in ragione dell'interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma 7, dandone informazione alle Organizzazioni sindacali.
9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – e la specifica attività di servizio, la Regione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro 15 giorni, alla Regione l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
11. 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, da usufruirsi nel periodo di servizio.
12. Eventuali ulteriori specificazioni normative relative al rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere introdotte in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera e).

Art. 15

(Disciplina sperimentale del telelavoro)

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con il prevalente supporto di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede della Regione e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.
2. La Regione può predisporre appositi progetti per la sperimentazione del telelavoro, definendone tempi, obiettivi, quantità e qualità della prestazione e risorse necessarie, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Sui contenuti dei progetti, nonché sui numeri e sulle categorie dei lavoratori interessati viene avviato un confronto con le Organizzazioni sindacali.
3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le seguenti previsioni:

- assegnazione a posizioni di telelavoro di lavoratori che si siano dichiarati disponibili alle condizioni

previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgevano le relative mansioni o abbiano esperienza in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza;

- in caso di richieste superiori al numero delle posizioni la Regione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:
 - situazioni di disabilità psicofisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro
 - esigenze di cura di figli minori di 8 anni;
 - esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
 - maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro.

4. La Regione definisce, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, d'intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno la settimana.

5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi e assenze brevi ed altri istituti che comportano riduzioni d'orario.

6. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per proprio conto o per terzi utilizzando le apparecchiature assegnategli senza previa autorizzazione della Regione.

7. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e spese della Regione, sulla quale gravano le attività e i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri d'impianto e di esercizio a carico della Regione, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

8. La Regione nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento del telelavoro stipula una polizza assicurativa per la copertura dei seguenti rischi:

- a. danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelle derivanti da dolo o colpa grave;
- b. danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

9. La Regione provvede altresì alla copertura assicurativa INAIL.

10. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

11. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale il lavoratore deve essere informato anche attraverso l'istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

12. La Regione invia all'A.Re.Ra.N. copia dei progetti di telelavoro attuati ai sensi del presente articolo.

13. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.

14. La Regione, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevede l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e specializzazione per gli addetti al telelavoro.

15. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio è quello previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, ivi comprese quelle definite nel contratto integrativo aziendale. Del pari per la parte normativa si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori.

16. In sede di contrattazione collettiva integrativa, potrà essere definito l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

CAPO VI

Sanzioni e procedimento disciplinare

Art. 16 (Sanzioni)

1. Il dipendente che contravviene ai doveri connessi al proprio ufficio è soggetto, in relazione alla gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a. richiamo scritto;
- b. multa;

- c. sospensione dal servizio;
- d. licenziamento disciplinare.

2. Al dipendente che abbia commesso la medesima infrazione, per la quale nel biennio precedente gli sia stata inflitta una sanzione disciplinare, può essere applicata la sanzione immediatamente superiore.

Art. 17

(Richiamo scritto e multa)

1. Il richiamo scritto e' comminato per lievi inadempimenti degli obblighi del lavoratore.
2. La multa consiste in una trattenuta sulla retribuzione non superiore all'importo di quattro ore lavorative.
3. La multa e' inflitta per:
 - a. negligenza in servizio o inosservanza di direttive o istruzioni impartite dal responsabile della struttura organizzativa d'appartenenza;
 - b. violazione degli obblighi di collaborazione;
 - c. reiterata violazione degli obblighi inerenti all'orario di lavoro;
 - d. contegno scorretto od offensivo;
 - e. non grave violazione delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio.

Art. 18

(Sospensione dal servizio)

1. La sospensione dal servizio ha una durata massima di sei mesi e comporta la privazione della retribuzione.
2. La sospensione dal servizio è inflitta per:
 - a. tolleranza da parte dei responsabili delle strutture di comportamenti sanzionabili dei dipendenti appartenenti alle strutture da loro dirette;
 - b. grave violazione delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio;
 - c. grave violazione delle disposizioni sull'incompatibilità comunque eliminata in seguito all'ottemperanza alla diffida di cui all'articolo 10, comma 4, della legge regionale 18/1996;
 - d. comportamenti consistenti nell'illecito uso di beni pubblici;
 - e. assenza ingiustificata per un periodo non superiore a cinque giorni lavorativi;
 - f. ogni altra violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro non sanzionabile con il licenziamento disciplinare.
3. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del comma 1 spetta un assegno alimentare di importo pari alla metà della retribuzione mensile al netto del trattamento accessorio, oltre all'assegno per il nucleo familiare.

Art. 19

(Licenziamento disciplinare)

1. Il licenziamento disciplinare è inflitto per giusta causa o per giustificato motivo determinato da notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, tra i quali in particolare:
 - a. violazione dei doveri d'ufficio compiuta con dolo o colpa grave, che abbia prodotto notevole pregiudizio all'interesse pubblico o ad interessi privati;
 - b. comportamenti di particolare gravità consistenti nell'illecito uso di beni pubblici;
 - c. distrazione di beni pubblici o di somme amministrative o tenute in deposito;
 - d. prolungata tolleranza da parte dei responsabili delle strutture di comportamenti sanzionabili dai dipendenti appartenenti alle strutture da loro dirette;
 - e. assenza ingiustificata per un periodo superiore a 5 giorni lavorativi;
 - f. mancata ottemperanza alla diffida di cui all'articolo 10, comma 4, della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18;
 - g. condanna in via definitiva per delitti di particolare gravità connessi all'espletamento di una funzione o di un pubblico servizio ovvero per delitti per i quali sia stata inflitta l'interdizione dai pubblici uffici per un periodo superiore a cinque anni od altri reati che incrinino gravemente la fiducia nella corretta esecuzione della prestazione lavorativa.

Art. 20

(Procedimento disciplinare)

1. L'articolo 7 della legge n. 300/1970 si applica ai dipendenti della Regione, salvo quanto stabilito dal presente articolo e dall' articolo 21.
2. Qualora il Direttore di Servizio, il Direttore generale o il Direttore centrale o equiparato vengano formalmente notiziati di un fatto commesso da un dipendente assegnato alla struttura da questi diretta, che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione disciplinare, compiuti gli opportuni accertamenti, contestano per iscritto l'addebito, immediatamente e comunque non oltre trenta giorni dalla conoscenza del fatto, assegnando un termine a difesa non inferiore a quindici giorni e non superiore a venti giorni.
3. Se il Direttore competente alla contestazione ai sensi del comma 2 ritiene che il fatto debba essere sanzionato con il richiamo scritto o con la multa, provvede direttamente all'irrogazione della sanzione entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine stabilito ai sensi del comma 2, ovvero dal giorno del ricevimento delle osservazioni scritte da parte del dipendente, dandone contestuale comunicazione al Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi. Le osservazioni del dipendente devono essere formulate per il tramite delle strutture di appartenenza.
4. Nel caso in cui il direttore ritenga che per il fatto debba essere comminata una sanzione più grave

formula, entro il termine di cui al comma 3, la propria proposta e trasmette gli atti al Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, dandone contestualmente comunicazione all'interessato.

5. La sospensione dal servizio e il licenziamento disciplinare sono irrogati dal Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, il quale preliminarmente procede, ove occorra, ad ulteriori accertamenti e a nuove contestazioni, assegnando conseguentemente un nuovo termine a difesa, determinato ai sensi del comma 2.

6. Entro trenta giorni dalla scadenza del nuovo termine ovvero dal giorno del ricevimento della proposta di cui al comma 4, il Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, procede all'audizione dell'interessato adottando quindi, entro quaranta giorni dalla data fissata per l'audizione, il relativo provvedimento. Il dipendente può essere rappresentato da un procuratore o dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Qualora l'interessato o il suo rappresentante non si presenti all'audizione il procedimento disciplinare viene comunque concluso entro il medesimo termine di quaranta giorni.

7. Il Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, che abbia comunque notizia di un fatto che possa dar luogo alla sanzione del richiamo scritto o della multa trasmette gli atti, entro quindici giorni, alla struttura cui il dipendente appartiene onde consentire l'attivazione delle procedure di cui ai commi 2 e 3; qualora siano configurabili sanzioni più gravi il Direttore medesimo provvede direttamente ai sensi dei commi 5 e 6.

8. Il Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, cui compete l'irrogazione della sospensione dal servizio e del licenziamento disciplinare, può concludere il procedimento del quale è stato investito anche con l'irrogazione di una sanzione minore.

9. I termini stabiliti per la contestazione delle infrazioni, la segnalazione al dirigente competente, la conclusione del procedimento e l'irrogazione delle sanzioni hanno natura perentoria.

Art. 21

(Collegio arbitrale di disciplina)

1. Il Collegio arbitrale di disciplina è nominato dalla Giunta regionale ed è composto da un magistrato, con funzioni di Presidente, scelto in una terna designata, ogni cinque anni, dal Presidente della Corte d'appello di Trieste, da due rappresentanti della Regione di categoria dirigenziale e da due rappresentanti dei dipendenti di categoria non inferiore a quella del dipendente al quale è stata irrogata la sanzione.

2. I rappresentanti dei dipendenti sono designati congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali; in caso di mancata designazione congiunta entro il termine di dieci giorni dalla data della richiesta, la Giunta regionale provvede alla nomina nell'ambito dei nominativi indicati dalle Organizzazioni medesime sulla base della loro effettiva rappresentatività e con riferimento al numero delle deleghe loro conferite dai dipendenti della Regione per la ritenuta dei contributi sindacali.

3. Entro venti giorni dalla comunicazione del richiamo scritto, multa o sospensione dal servizio, il dipendente può chiedere, anche per mezzo di un procuratore o dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, che sulla decisione si pronunci il collegio arbitrale di disciplina. Decorso quaranta giorni dalla richiesta senza che la Giunta regionale abbia provveduto alla nomina del Collegio arbitrale di disciplina, la sanzione resta senza effetto. Se la Regione adisce l'autorità giudiziaria la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

4. Il Collegio arbitrale di disciplina emette la sua decisione entro sessanta giorni dallo scadere del termine assegnato alla Giunta regionale per aderire all'arbitrato e la Regione vi si conforma salve le impugnazioni nei modi di legge. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.

Art. 22

(Sospensione del procedimento disciplinare)

1. Il Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, sospende il procedimento disciplinare fino alla definizione di quello penale, qualora per il fatto addebitato al dipendente siano in corso indagini preliminari ovvero sia stata esercitata l'azione penale.

Art. 23

(Sospensione cautelare facoltativa ed obbligatoria)

1. Il Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, può disporre la sospensione cautelare dal servizio e dallo stipendio del dipendente nei cui confronti sia stata esercitata l'azione penale quando la natura del reato sia particolarmente grave e sussistano ragioni di pubblico interesse.

2. La sospensione cautelare può essere altresì disposta nei confronti del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare per infrazioni sanzionabili con la sospensione dal servizio o con il licenziamento disciplinare.

3. La sospensione cautelare è obbligatoria quando sia stato adottato un provvedimento restrittivo della libertà personale per il periodo in cui permane la restrizione

4. Al dipendente sospeso cautelatamente spetta un assegno alimentare di importo pari alla metà della retribuzione.

5. In caso di irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio, nel computo del periodo per essa previsto viene incluso il periodo di sospensione cautelare eventualmente già trascorso, con conseguente recupero dell'assegno alimentare di cui al comma 4.

6. Qualora il procedimento disciplinare si concluda senza l'irrogazione delle sanzioni di cui al comma 2, il

dipendente sospeso cautelaramente ha diritto all'immediata riammissione in servizio e alla retribuzione non percepita durante il periodo di sospensione cautelare. Tale periodo è considerato valido ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 24

(Effetti della conclusione del giudizio penale)

1. La sospensione cautelare, se ancora efficace, cessa al momento del passaggio in giudicato della sentenza di proscioglimento. Di tale fatto, nonché del passaggio in giudicato della sentenza o del decreto di condanna, il dipendente deve dare immediata comunicazione alla Regione.

2. La sentenza di proscioglimento passata in giudicato comporta il diritto all'immediata riammissione in servizio e alla retribuzione non percepita durante il periodo di sospensione cautelare. Tale periodo è considerato valido ai fini dell'anzianità di servizio.

3. Qualora il dipendente sia stato condannato, con sentenza o decreto penale passati in giudicato, il Direttore centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, entro trenta giorni dal momento in cui ne ha notizia, decide se disporre la riammissione in servizio, la riassunzione del procedimento disciplinare eventualmente sospeso o il licenziamento.

4. In caso di proscioglimento a seguito di accoglimento della richiesta di revisione della sentenza o del decreto penale di condanna, il dipendente precedentemente licenziato viene riammesso in servizio, anche in soprannumero, nella medesima categoria e posizione economica posseduta al momento del licenziamento.

Art. 25

(Norme transitorie per i procedimenti disciplinari)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

CAPO VII

Area forestale

Art. 26

(Area forestale)

1. Fermo restando il principio del ruolo unico del personale regionale, in forza della peculiarità delle mansioni svolte dal personale del Corpo Forestale Regionale, è istituita un'area contrattuale denominata "Area Forestale". A tale personale vengono applicate, oltre alle disposizioni specificamente riferite al personale medesimo, tutte le norme contrattuali generali previste per i dipendenti regionali dell'area non dirigenziale.

2. Al personale dell'Area Forestale può essere attribuita la qualifica di agente di Pubblica Sicurezza; il personale stesso riveste, altresì, in relazione alla categoria e posizione economica di appartenenza, la qualifica di agente o ufficiale di Polizia Giudiziaria.

3. Il personale dell'Area Forestale è suddiviso in 3 categorie articolate, al loro interno, in posizioni economiche. Le categorie e la declaratoria delle relative mansioni sono individuate come di seguito riportato. Le posizioni economiche sono individuate nell'allegata tabella A.

a. Categorie dell'area forestale

- o Categoria FA
- o Categoria FB
- o Categoria FC

b. Declaratoria delle mansioni

Categoria FA

Esercita le funzioni di agente di polizia giudiziaria. Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al Corpo Forestale Regionale attiva, con margine di iniziativa e di discrezionalità inerente alla categoria, le specifiche istruzioni ricevute, provvedendo alle attività accessorie necessarie all'assolvimento delle proprie mansioni tra cui la vigilanza, prevenzione e repressione di illeciti e reati, e le attività tecniche connesse alla tutela dei boschi, dell'ambiente naturale e della difesa del suolo. E' abilitato alla conduzione di veicoli e natanti, anche speciali.

Categoria FB

Esercita le funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria. Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al Corpo Forestale Regionale può essere preposto ad unità organiche operative ed organizzative con margini di iniziativa e discrezionalità; coordina e promuove l'attività del personale della Categoria FA con l'emanazione di programmi e di istruzioni specifiche per l'individuazione di obiettivi qualitativi, quantitativi e temporali da conseguire con piena responsabilità dell'attività svolta. Collabora altresì alla predisposizione di programmi relativi al servizio concorrendo all'attuazione dei medesimi, nonché alla predisposizione di atti e provvedimenti di competenza dei superiori gerarchici sostituendoli in caso di assenza o impedimento nelle attività di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza; provvede, ove occorra, alle attività accessorie necessarie all'assolvimento delle proprie mansioni anche utilizzando apparecchiature specializzate ed entro procedure generali determinate. E' abilitato alla conduzione di veicoli e natanti, anche speciali.

Categoria FC

Esercita le funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria. Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al Corpo Forestale Regionale svolge, anche mediante coordinamento delle Stazioni forestali, attività che comportano elevate conoscenze specialistiche di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi a importanti e diversi processi organizzativi e amministrativi, con autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni e procedure generali. Svolge attività tecnica, ispettiva, di accertamento, di prevenzione e di repressione di illeciti e reati nel settore di competenza professionale. E' abilitato alla conduzione di veicoli e natanti, anche speciali.

4. Le mansioni previste all'interno di ogni singola categoria sono fungibili e pertanto esigibili a prescindere dalla posizione economica di appartenenza; in relazione a quanto previsto dal comma 7, per la categoria FC la fungibilità viene riferita a ciascuno dei due profili professionali.

5. Il personale del Corpo Forestale Regionale che alla data di stipulazione del presente contratto risulti assegnato alla categoria B è inquadrato, dalla medesima data, nella categoria FA, posizione economica FA1, con conseguente riassorbimento del maturato economico in godimento a tale data.

6. Il personale del Corpo Forestale Regionale che alla data di stipulazione del presente contratto risulti assegnato alle categorie C e D è inquadrato, dalla medesima data, rispettivamente nelle categorie FB e FC, secondo quanto previsto dalla tabella A, conservando il trattamento economico in godimento. Le posizioni economiche FB d, FB c, FB b, FB a vengono istituite ai fini del primo inquadramento del personale in servizio e sono ad esaurimento.

7. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono istituiti, nell'ambito della categoria FC, due distinti profili professionali; nella medesima sede possono essere ulteriormente specificate le mansioni delle categorie dell'Area. In tale sede si provvederà al definitivo inquadramento del personale del Corpo Forestale Regionale con conseguente eventuale riassorbimento del maturato economico individuale, nonché a definire i criteri specifici per la progressione orizzontale, all'interno delle categorie, e verticale, sulla base dei seguenti elementi di valutazione:

- a. esperienza lavorativa (anzianità)
- b. formazione professionale (corsi)
- c. selezioni (corsi - concorsi)
- d. responsabilità (funzioni svolte)

In attesa della definizione delle mansioni proprie dei profili professionali istituiti nell'ambito della categoria FC, il coordinamento delle stazioni forestali può continuare ad essere svolto anche da personale inquadrato in tale categoria.

CAPO VIII **Disposizioni varie**

Art. 27 **(Formazione professionale)**

1. La Regione riconosce la formazione professionale quale leva strategica per l'evoluzione amministrativa, per l'acquisizione e il consolidamento delle competenze e per il conseguimento degli obiettivi definiti in sede di programmazione strategica regionale, nonché per la crescita professionale e gli sviluppi di carriera dei dipendenti.
2. La Regione favorisce la partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione professionale secondo i programmi concordati in sede di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera a), e attiva i relativi percorsi formativi secondo i seguenti criteri:
 - a. formazione professionale di base, rivolta a personale di prima assunzione, al fine di far acquisire le abilità proprie del profilo professionale di assunzione;
 - b. aggiornamento, specializzazione o perfezionamento professionale, rivolto al mantenimento o all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità posseduti dal lavoratore in connessione con l'avanzamento dei processi di innovazione normativa, scientifica, tecnologica ed organizzativa.
3. Resta confermata la vigente disciplina in materia di formazione.

Art. 28 **(Mobilità collettiva)**

1. La mobilità collettiva si configura a seguito di trasferimento, soppressione o scorporo di Direzioni, Servizi, Uffici o Enti della Regione con spostamenti conseguenti del personale collettivamente interessato al di fuori del Comune di assegnazione e comunque per una distanza superiore ai 10 chilometri.
2. Prima dell'assunzione di provvedimenti di mobilità collettiva la Regione comunica, motivandole, alle organizzazioni sindacali le proprie intenzioni almeno trenta giorni prima della loro effettiva formale adozione.
3. Nel periodo intercorrente tra la comunicazione e l'effettivo spostamento le organizzazioni sindacali possono richiedere l'apertura di un tavolo di concertazione per discutere le modalità di attuazione della mobilità collettiva e per definire i criteri per le eventuali scelte da effettuarsi tra gli operatori da trasferire. E' comunque fatta salva la corresponsione dell'indennità di trasferimento nei casi previsti da disposizioni legislative o contrattuali.
4. La richiesta di un tavolo di concertazione sospende i termini temporali del trasferimento sino all'apertura del tavolo, che deve avvenire non prima di cinque giorni dalla richiesta; in tale sede va

ricercata una soluzione concordata nel merito entro i successivi trenta giorni, nei quali resta sospesa la procedura di trasferimento.

Art. 29
(Responsabilità)

1. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dipendente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico della Regione; la Regione rimborsa altresì tutte le spese sostenute dal dipendente medesimo per la difesa in giudizio. Le disposizioni di cui al presente comma non operano nei casi di dolo o colpa grave del dipendente accertati con sentenza passata in giudicato.
2. Ove si apra un procedimento penale nei confronti del dipendente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, tutte le spese sostenute dal dipendente medesimo in qualsiasi fase del procedimento, dalle indagini preliminari al giudicato, sono rimborsate dalla Regione qualora il procedimento medesimo si concluda con esclusione di responsabilità del dipendente interessato.
3. La Regione rimborsa altresì tutte le spese sostenute dal dipendente per la difesa nell'ambito del giudizio di conto o di responsabilità amministrativa qualora il giudizio si concluda con esclusione di responsabilità del dipendente.
4. I rimborsi di cui ai commi 1, 2 e 3, sono effettuati previo parere di congruità da parte dell'Ordine degli Avvocati territorialmente competente; i rimborsi medesimi sono effettuati anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, purché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
5. La Regione, a domanda del dipendente interessato, può rimborsare anticipatamente le spese sostenute dal medesimo per la difesa in giudizio, nella misura del 50 per cento e comunque per un importo non superiore al credito del dipendente nei confronti della Regione in relazione al rapporto di lavoro, qualora una delle fasi del procedimento, seppur non ancora conclusiva di tutti i gradi del giudizio, si sia definita favorevolmente al dipendente ai sensi dei precedenti commi. Il dipendente deve restituire la suddetta anticipazione, unitamente agli interessi maturati, qualora il medesimo venga riconosciuto responsabile con sentenza passata in giudicato.

Art. 30
(Riammissione in servizio di personale dispensato)

1. Il personale dispensato dal servizio ai sensi dell'43 bis della legge regionale 18/1996, come introdotto dall'articolo 1, comma 4, della legge regionale 34/2002, che, a seguito di accertamento medico legale, sia dichiarato idoneo ad attività lavorativa e non abbia ancora maturato il diritto a pensione, a domanda viene riammesso in servizio nella medesima categoria rivestita al momento della dispensa.

Art. 31
(Assenze per malattia e infortunio)

1. Ferme restando le disposizioni contrattuali già vigenti in materia, in casi di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda per i Servizi Sanitari o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 decorrono dal 1 novembre 2004.

Art. 32
(Permessi per motivi di studio)

1. Nell'ambito dei permessi per motivi di studio disciplinati dalla normativa contrattuale vigente al personale regionale si applica il disposto di cui all'articolo 5, comma 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 33
(Permessi non retribuiti)

1. Oltre ai casi previsti dalla normativa contrattuale vigente il dipendente può usufruire di permessi non retribuiti nei seguenti casi:
 - a. per avvicinamento al coniuge che presti servizio all'estero o, in Italia, ad una distanza di oltre 300 chilometri, dalla sede di servizio del dipendente, per la durata massima di 18 mesi nel corso del rapporto di lavoro. Esso può essere revocato per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in permesso;
 - b. per progetti di volontariato e cooperazione internazionale ai sensi della normativa vigente in materia.

Art. 34
(Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali)

1. Nei confronti del personale destinatario del presente contratto trova applicazione la disciplina di cui agli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni ed integrazioni; in particolare il previsto incremento di anzianità è equiparato a una maggiorazione del maturato economico pari al 2,50 per cento della somma dello stipendio tabellare, del maturato economico in godimento, della indennità integrativa speciale e della retribuzione di posizione.

CAPO IX

Disposizioni finali e disapplicazioni

Art. 35

(Disposizioni transitorie)

1. Viene demandata, in via transitoria, alla contrattazione collettiva integrativa anche la definizione quantitativa e/o la parziale estensione delle indennità contrattuali già oggetto di contrattazione e non definite nel presente contratto quali, a titolo di esempio, l'indennità di mensa, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui al comma 2 dell'articolo 3.
2. Il Fondo per la contrattazione integrativa sarà alimentato, per gli anni 2002 e successivi, dagli importi che verranno definiti nella contrattazione di primo livello e dai risparmi di spesa contrattualmente definiti; il fondo inoltre sarà alimentato dal ristorno degli importi utilizzati per il personale in uscita per turn over.
3. Il personale che, alla data di entrata in vigore della disciplina di cui al presente contratto, 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. A detto personale è, in ogni caso, consentito di svolgere, secondo le modalità indicate ai commi 7 e seguenti di cui all'articolo 14, un'altra attività lavorativa e professionale.

Art. 36

(Disposizioni finali)

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si continua ad applicare la disciplina di cui al precedente contratto.

Art. 37

(Disapplicazioni)

1. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto sono disapplicate le seguenti disposizioni:
 - a. legge regionale 18/1996: articoli 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37 e 38;
 - b. legge regionale 10/2002: articolo 17 comma 1, lettera a) e commi 2, 3, 4 e 5.

TABELLA A

Posizioni economiche dell'Area forestale e relative corrispondenze con il restante personale regionale Categoria FA

FA 1		Euro 9.217,21
FA 2		Euro 9.661,36
FA 3		Euro 10.139,08
Categoria FB		
FB d*	C1	Euro 9.217,21
FB c*	C2	Euro 9.661,36
FB b*	C3	Euro 10.139,08
FB a*	C4	Euro 10.394,73
FB 1	C5	Euro 10.808,41
FB 2	C6	Euro 11.155,47
FB 3	C7	Euro 11.516,99
FB 4	C8	Euro 11.981,80
Categoria FC		
FC 1	D1	Euro 10.655,35
FC 2	D2	Euro 11.911,04
FC 3	D3	Euro 12.892,31
FC 4	D4	Euro 13.658,74
FC 5	D5	Euro 14.724,70
FC 6	D6	Euro 15.416,24
FC 7	D7	Euro 16.578,27
FC 8	D8	Euro 18.036,22

Posizioni economiche ad esaurimento finalizzate all'inquadramento di cui all'art.24 comma 6

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione all'art.8 le parti convengono di mantenere nei limiti fissati dal presente contratto gli importi di retribuzione fissa e variabile delle posizioni organizzative anche in sede di contrattazione riferita al quadriennio 2002-2005.

NOTA A VERBALE DELL'ARERAN

L'articolo 34 comportando l'assunzione di oneri non contenuti nelle disponibilità del contratto collettivo 1998-2001, considerando che la decorrenza di tale articolo è differita al periodo di valenza del contratto collettivo 2002-2005, l'A.Re.Ra.N si riserva di considerare tali oneri nella quantificazione dei costi del citato contratto 2002-2005, nell'ambito quindi delle relative disponibilità.

SECONDA NOTA A VERBALE DELL'ARERAN

Nel corso della trattativa le Organizzazioni sindacali hanno presentato alcune richieste tese ad aumentare

alcune particolari tutele (maternità e permessi parentali) su argomenti che, nel processo di convergenza dei contratti, si ritiene, da parte dell'A.Re.Ra.N., debbano essere discussi e trattati in modo omogeneo nel quadriennio giuridico 2002-2005. L'A.Re.Ra.N., considerando il fatto che trattasi di tutele opportune con costi contenuti, dichiara la propria disponibilità nell'ambito di tale trattativa e nell'ambito delle risorse disponibili per i rinnovi contrattuali, a valutare positivamente alcuni miglioramenti normativi sugli argomenti citati, se richiesti, nell'ambito del rinnovo del quadriennio giuridico 2002-2005.

TERZA NOTA A VERBALE DELL'ARERAN

Tenuto conto che risulta a tutt'oggi pendente tra l'A.Re.Ra.N. e la Direr FVG un procedimento avente ad oggetto l'accertamento del diritto di tale ultima sigla sindacale a partecipare alle trattative per il rinnovo del contratto collettivo regionale di lavoro dei dipendenti regionali per il quadriennio 1998-2001 - area non dirigenziale - ;

atteso che il Tribunale di Trieste, in funzione di giudice del lavoro, ha tra l'altro disposto, con ordinanza n.556/2004 del giorno 28-29 luglio 2004, che l'A.Re.Ra.N. provvedesse all'immediata convocazione del sindacato Direr FVG al tavolo delle trattative per il contratto regionale di lavoro del personale del comparto unico - area dipendenti regionali non dirigenti - quadriennio giuridico 1998-2001;

tenuto altresì conto che l'A.Re.Ra.N. ha proposto formale e tempestivo reclamo avverso il suddetto provvedimento;

per tutto quanto sopra esposto e al solo fine di ottemperare al succitato ordine del Tribunale di Trieste, in funzione di giudice del lavoro e senza che ciò possa in alcun modo comportare acquiescenza alcuna al reclamo proposto avverso detto provvedimento la Direr FVG viene ammessa al tavolo delle trattative.