



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CO.RA.N. ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Contratto Integrativo Regionale di Lavoro **per il personale con qualifica dirigenziale** **dell'Ente Foreste della Sardegna**

Parte normativa 2002-2003

Parte economica 2002-2003

INDICE

PARTE PRIMA	3
DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I	3
<i>Art. 1 Campo di applicazione</i>	3
<i>Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</i>	3
PARTE SECONDA	4
RELAZIONI SINDACALI	4
CAPO I	4
DISPOSIZIONI GENERALI	4
<i>Art. 3 Obiettivi e strumenti</i>	4
CAPO II	4
DIRITTI DI INFORMAZIONE	4
<i>Art. 4 Informazione preventiva</i>	4
<i>Art. 5 Concertazione</i>	4
<i>Art. 6 Informazione successiva</i>	5
<i>Art. 7 Interpretazione autentica dei contratti</i>	5
<i>Art. 8 Dirigenti sindacali</i>	5
<i>Art. 9 Permessi sindacali</i>	6
<i>Art. 10 Diritto di assemblea</i>	6
<i>Art. 11 Locali in uso per attività sindacale</i>	6
<i>Art. 12 Diritto di affissione</i>	6
<i>Art. 13 Contributi sindacali</i>	7
<i>Art. 14 Diritto allo sciopero</i>	7
PARTE TERZA	7
RAPPORTO DI LAVORO	7
CAPO I	7
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	7
<i>Art. 15 Il contratto di lavoro</i>	7
<i>Art. 16 Periodo di prova</i>	8
CAPO II	8
STRUTTURA DEL RAPPORTO	8
<i>Art. 17 Affidamento e revoca degli incarichi</i>	8
<i>Art. 18 Orario di lavoro</i>	9
<i>Art. 19 Ferie e festività</i>	9
CAPO III	10
SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE	10
<i>Art. 20 Assenze retribuite</i>	10
<i>Art. 21 Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità</i>	10
<i>Art. 22 Assenze per malattia</i>	11
<i>Art. 23 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio</i>	12

<i>Art. 24 Aspettativa per motivi personali o di famiglia</i>	12
<i>Art. 25 Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio</i>	12
<i>Art. 26 Cessazione dall'aspettativa</i>	12
<i>Art. 27 Mobilità</i>	12
<i>Art. 28 Trattamento di trasferimento</i>	13
CAPO IV.....	13
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	13
<i>Art. 29 Cause di cessazione del rapporto di lavoro</i>	13
<i>Art. 30 Collegio arbitrale</i>	13
<i>Art. 31 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro</i>	14
<i>Art. 32 Collegio di conciliazione</i>	15
CAPO V :	15
ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE.....	15
<i>Art. 33 Formazione</i>	15
<i>Art. 34 Pari opportunità</i>	15
PARTE QUARTA.....	16
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	16
CAPO I.....	16
DISPOSIZIONI GENERALI.....	16
<i>Art. 35 Struttura della retribuzione</i>	16
<i>Art. 36 Trattamento economico fondamentale</i>	16
<i>Art. 37 Retribuzione di posizione</i>	17
<i>Art. 38 Valutazione dei dirigenti e retribuzione di risultato</i>	17
<i>Art. 39 Effetti nuovi trattamenti economici</i>	18
<i>Art. 40 Trasferte</i>	18
<i>Art. 41 Buono mensa</i>	19
<i>Art. 42 Copertura assicurativa e patrocinio legale</i>	19
PARTE QUINTA.....	19
NORME FINALI E TRANSITORIE	19
CAPO I.....	19
DISPOSIZIONI GENERALI	19
<i>Art. 43 Norma di rinvio</i>	19
<i>Art. 44 Norma finale</i>	19

PARTE PRIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto integrativo regionale si applica a tutto il personale con qualifica di dirigente dipendente dall' Ente Foreste della Sardegna (di seguito denominato Ente), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha validità per la parte normativa ed economica per il periodo 1 settembre 2002 - 31 dicembre 2003.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti di natura economica e normativa aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'ente entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto.
4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto integrativo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Il periodo di vacanza contrattuale ha inizio tre mesi prima della scadenza o dal giorno della presentazione delle piattaforme contrattuali, se successiva, fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.
7. L'importo dell'indennità di vacanza contrattuale è pari al 30% del tasso di inflazione programmata applicato al trattamento economico fondamentale.
8. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale l'importo di cui al precedente comma è pari al 60% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.
9. In sede di rinnovo biennale della parte economica del presente contratto, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio.

PARTE SECONDA

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Disposizioni generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali tra l'Ente e le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività e dei servizi erogati dall'ente, con le modalità di cui ai successivi articoli.
2. Sono titolari dei diritti di cui ai successivi articoli le Organizzazioni Sindacali in possesso dei requisiti per la partecipazione alla contrattazione collettiva.
3. L'attività sindacale è riconosciuta di interesse generale dell'Ente.

Capo II

Diritti di informazione

Art. 4

Informazione preventiva.

1. Il Presidente dell'Ente, tramite il Direttore Generale, informa in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le Organizzazioni Sindacali sui criteri generali relativi a:
 - a) sistemi di valutazione utili ai fini dell'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali ;
 - b) articolazione delle strutture organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione e delle loro eventuali modificazioni;
 - c) modalità di valutazione dei risultati e raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - d) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
 - e) misure di pari opportunità;
 - f) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
 - g) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Art. 5

Concertazione.

1. Nelle materie previste dall'articolo 4, lettere a), b), c), d) e g), ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 3 può richiedere all'Amministrazione, in forma scritta, un incontro per l'esame delle materie medesime.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro cinque giorni dalla richiesta. Durante il periodo di durata della concertazione, le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla data della relativa richiesta, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

4. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione dell'Ente nelle stesse materie.
5. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione l'Ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le Organizzazioni Sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.
6. Decorso il termine stabilito, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.

Art. 6

Informazione successiva

1. Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 3 sono fornite adeguate informazioni scritte sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.
2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'attività dell'Ente.

Art. 7

Interpretazione autentica del contratto

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Il CO.RA.N. si attiva autonomamente.
4. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 8

Dirigenti sindacali

1. Sono dirigenti sindacali tutti i lavoratori eletti negli organi direttivi ed esecutivi delle Organizzazioni Sindacali a livello territoriale e regionale.
Allo scopo di assicurare il libero funzionamento delle Organizzazioni Sindacali, ai dirigenti indicati dalle stesse sono concessi, per ogni Organizzazione Sindacale dell'area contrattuale avente titolo alla contrattazione, permessi orari e/o giornalieri nei limiti stabiliti dal presente contratto.
2. Tutti i dirigenti sindacali:
 - a) non sono, in ogni caso, soggetti alla dipendenza funzionale, quando espletano le loro funzioni;
 - b) durante lo svolgimento dei loro compiti conservano tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili per la qualifica rivestita.
3. Trova, in ogni caso applicazione l'art. 22 della legge n. 300/1970.

Art. 9

Permessi sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri e orari, sono equiparati a tutti gli effetti, economici e giuridici, al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statutari.
2. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi sindacali è determinato in ragione di 10 ore per dirigente in servizio alla data del 1 ° gennaio di ogni anno. L'assegnazione del monte ore è effettuata, durante il primo trimestre di ciascun anno, in proporzione al grado di rappresentatività accertato, per ciascuna organizzazione Sindacale in base al numero di deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante alla data del 1 ° gennaio di ciascun anno.
3. La gestione delle ore di permesso di cui al presente accordo spetta alle Organizzazioni sindacali, che danno comunicazione periodica delle modalità d'uso al Servizio competente in materia di personale.
4. Ai dirigenti di cui al precedente punto sono concessi, inoltre, permessi sindacali non retribuiti nei limiti di tre ore mensili, su richiesta dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, per lo svolgimento di attività sindacali.
5. In sede di rinnovo contrattuale in deroga al comma 2, i permessi sindacali saranno rapportati alla reale necessità della trattativa con il CO.RA.N..

Art. 10

Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore annue procapite senza decurtazione della retribuzione.

Art. 11

Locali in uso per attività sindacale

1. L'Ente assicura l'uso di locali e attrezzature adeguati per l'esercizio delle attività delle Organizzazioni Sindacali con almeno 5 iscritti, riconosciute nell'area contrattuale.

Art. 12

Diritto di affissione

Le Organizzazioni Sindacali hanno diritto di affiggere in ogni luogo di lavoro in appositi spazi che l'Ente ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, manifesti, comunicati, notiziari, circolari e altri scritti stampati e diffusi a cura delle medesime su materie, di interesse sindacale e del lavoro, con l'utilizzo, ove disponibili, anche di sistemi informatici.

Art. 13

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione Sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Ente a cura del dipendente o dell'Organizzazione Sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Ente e all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'Ente sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali interessate secondo modalità concordate.
5. L'Ente è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 14

Diritto di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 L. 12/06/90 n. 146 e successive modifiche ed integrazioni, sono da considerarsi servizi essenziali, nei casi di emergenza o calamità naturali, la tutela del patrimonio forestale e la lotta agli incendi boschivi stabilito dall'ordinanza regionale.
2. Tali servizi sono garantiti da un contingente pari al 50% dei dirigenti in servizio che sarà esonerato dallo sciopero per assicurare la continuità del servizio medesimo. Sarà cura dell'Ente individuare il suddetto contingente.
3. Le OO.SS. sono tenute a proclamare lo sciopero per iscritto con preavviso non inferiore a 15 giorni, specificandone la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva. Durante il periodo di preavviso l'Ente convoca le parti al fine di esperire ogni utile tentativo di composizione del conflitto.

PARTE TERZA

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 15

Il contratto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito con contratto individuale ed è regolato secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie, il presente contratto e per quanto non previsto nel presente contratto, dal C.C.N.L. per i dirigenti dell'agricoltura.

2. All'atto dell'assunzione sono comunque indicati in forma scritta:

- a) data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) qualifica e trattamento economico;
- c) durata del periodo di prova;
- d) sede di destinazione.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi ed integrativi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E' in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'Ente prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, prorogabili di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non esercitare attività commerciali, industriali o professionali, ovvero impieghi alle dipendenze di soggetti pubblici o privati.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'Amministrazione comunica di non dar luogo all'assunzione.

Art. 16

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 24, comma 1.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

7. Il dirigente proveniente da altra qualifica durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento dello stesso rientra, a domanda, nella funzione e profilo di provenienza.

Capo II

Struttura del rapporto

Art. 17

Affidamento e revoca degli incarichi.

1. L'Ente attribuisce gli incarichi dirigenziali previsti dalle proprie articolazioni organizzative secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.
2. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e per il passaggio ad incarichi diversi sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti di cui all'art. 3.
3. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 39.

Art. 18

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. L'Ente può motivatamente adottare apposite metodologie di rilevazione della presenza in servizio.

Art. 19

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione di cui all'art. 38.
2. Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro del dirigente si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 1, sono ridotti a 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge 23 dicembre 1977, n. 937.
4. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
6. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 21 conserva il diritto alle ferie.
7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e salvo quanto previsto nel comma 12 un periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute.
Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'Ente.
8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
9. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'Ente, al quale deve essere inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informato.
10. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il

godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo e comunque non oltre il termine stabilito dalla legge.

11. Durante il periodo di preavviso, il dirigente non può usufruire delle ferie.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare.

Capo III

Sospensioni della prestazione

Art. 20

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo, per otto giorni lavorativi all'anno;

b) lutti per coniuge, parenti ed affini entro il terzo grado, per tre giorni consecutivi per ogni evento;

c) particolari motivi personali o familiari o di studio: per tre giorni lavorativi all'anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui all'art. 38.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92, non sono computate, ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione.

7. Le disposizioni di cui ai precedenti commi sostituiscono la precedente disciplina del congedo straordinario.

Art. 21

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione di cui all'art. 38.

2. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, della durata massima di sei mesi, previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/71, e successive modifiche ed integrazioni, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione di cui all'art. 38. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 e successive modifiche ed integrazioni, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino.

3. Il restante periodo di cinque mesi dell'astensione facoltativa di cui al comma 2 rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204 del 1971 e successive modifiche ed integrazioni.

4. Le assenze di cui al comma 2 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'art. 21, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 22

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma

alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente procede alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela dei soggetti affetti da particolari patologie.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione, compresa la retribuzione di cui all'art. 38, per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Ente entro 24 ore dall'inizio, al quale va inviata la relativa certificazione medica entro le successive 24 ore.

8. L'Ente può disporre il controllo della malattia nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da un terzo, l'Ente si surroga nei confronti del danneggiato verso il terzo responsabile fino a concorrenza di quanto dallo stesso Ente erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla

data di stipulazione del presente contratto.

Art. 23

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 23, commi 1 e 2. In tale periodo, al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di cui all'art. 38.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 23. Nel caso in cui l'Ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

Art. 24

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un quadriennio.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto previsto dall'art. 23.

Art. 25

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, può essere collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 26

Cessazione dell' aspettativa

1. L'Ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio anticipatamente di propria iniziativa.
2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o dei termini di cui al comma 1.

Art. 27

Mobilità

I dirigenti possono usufruire dei procedimenti di mobilità esterna previsti dalla normativa in

materia, con preavviso all'Ente di quattro mesi, salvo che non intervenga il nulla osta dell'Ente prima della scadenza del suddetto termine.

Art. 28

Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, distante oltre 50 km da quella di appartenenza e residenza anagrafica, deve essere corrisposta una indennità di trasferimento pari a 4 mensilità del trattamento economico di cui all'art. 37.
2. Il dirigente ha altresì diritto al rimborso delle spese documentate di viaggio per se e per la famiglia e di trasporto degli effetti personali.
3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si farà fronte nei limiti delle risorse ordinarie previste nel bilancio dell'ente per la specifica finalità.

CAPO IV

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 29

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro dei dirigenti dell'ente può avere luogo:
 - a) al compimento del limite massimo di età o, a domanda, al raggiungimento dell'anzianità di servizio previsti dalle leggi regionali in materia. Il mantenimento in servizio oltre il limite ordinario previsto per il collocamento a riposo è disciplinato dalla stessa normativa prevista dalla legge regionale per i dirigenti della Regione Autonoma della Sardegna.
 - b) per recesso del dirigente, con preavviso scritto all'Ente di almeno quattro mesi;
 - c) per recesso dell'Ente, salvo l'ipotesi di giusta causa o giustificato motivo, nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:
 - otto mesi per i dirigenti con anzianità di servizio fino a due anni;
 - dieci mesi per i dirigenti con anzianità di servizio superiore ad anni due ed inferiore ad anni dieci;
 - dodici mesi per i dirigenti con anzianità superiore ad anni dieci;
 - d) per risoluzione consensuale. L'Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Con apposite disposizioni regolamentari, l'ente disciplinerà le condizioni ed i limiti di applicazione del presente istituto.
3. In caso di inosservanza del termine di preavviso, la parte cui è imputabile la cessazione del rapporto di lavoro è tenuta a corrispondere alla controparte un'indennità pari alla retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.
4. L'Ente può operare direttamente la trattenuta su quanto eventualmente dovuto al dirigente.
5. L'indennità sostitutiva del preavviso è calcolata computando la retribuzione fondamentale e la retribuzione di posizione.

Art. 30

Collegio arbitrale

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso di cui

all'art. 30, può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dal successivo comma 3 entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, la quale costituisce prova del rispetto dei termini.

Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'Ente.

3. Il collegio arbitrale è composto da tre membri:

- a) il dirigente ricorrente nomina, nell'atto del ricorso, il componente che lo rappresenta;
- b) l'Ente designa tra soggetti esterni ed esperti in materia, il componente che lo rappresenta per un periodo di un biennio;
- c) le Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto, in proporzione al numero degli iscritti, e l'Ente nominano di comune accordo il presidente del collegio per il periodo di un biennio, tra soggetti terzi esterni all'Ente ed esperti in materia.

4. In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, questo viene designato su richiesta di una delle parti dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

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

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

7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione del lodo deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

8. Ove il Collegio, con motivato giudizio, ritenga non giustificata la motivazione del recesso dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro.

9. Le spese relative alla partecipazione dei componenti del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente. Le parti firmatarie determinano la quantità del compenso e le ulteriori modalità di funzionamento del Collegio.

10. Il Collegio si riunisce presso locali messi a disposizione dall'Ente.

11. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di tutti i componenti del collegio.

Art. 31

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Amministrazione non intenda avvalersi della facoltà di recesso.

2. Il dirigente rinvio a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro anche in assenza di misure restrittive della libertà personale ed ove l'Amministrazione non adotti provvedimenti estintivi del rapporto di lavoro, può essere sospeso dal servizio con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione sino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente, salvo che non sia intervenuto il recesso da parte dell'Ente, è riammesso in servizio fino a sentenza passata in giudicato.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una

indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art. 37 e gli assegni per il nucleo familiare.

5. In caso di sentenza definitiva che non comporti la condanna, fatto salvo l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio. Tale conguaglio deve essere comprensivo della rivalutazione monetaria e degli interessi legali.

Art. 32

Collegio di conciliazione

1. In materia di controversie di lavoro individuali, per quanto riguarda il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 del codice di procedura civile, è costituito un Collegio di conciliazione. Si applica il comma 3 dell'art. 31 per quanto attiene alla composizione del Collegio di conciliazione.
2. Il Collegio svolge le funzioni di conciliazione di cui all'art. 65 del D. lgs. 3 marzo 2001, n. 165.
3. Il dirigente può deferire, liberamente, in qualunque fase o successivamente al tentativo di conciliazione, al Collegio di conciliazione, che assume così la veste di collegio arbitrale, l'emissione di un lodo non impugnabile in altra sede.
4. Il Collegio di conciliazione si riunisce presso locali messi a disposizione dall'Ente.

CAPO V

Istituti di carattere generale

Art. 33

Formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Ente come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.
2. L'Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, ad aumentare la sensibilità del dirigente nella gestione delle iniziative di miglioramento e di innovazione capaci di caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dal direttore generale con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

Art. 34

Pari opportunità

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle previsioni della legge n. 125/1991 l'Ente si impegna ad adottare misure che si concretizzino in «azioni positive» a favore delle donne dirigenti.

PARTE QUARTA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

Disposizioni generali

Art. 35

Struttura della retribuzione

- I. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:
 - a) trattamento economico fondamentale;
 - b) retribuzione di posizione;
 - c) retribuzione di risultato.
2. Le retribuzioni di cui alle lettere b) e c) costituiscono il trattamento economico accessorio.

Art. 36

Trattamento economico fondamentale

1. Il trattamento economico fondamentale di cui alla lettera a) del precedente articolo è costituita dalle seguenti voci:
 - retribuzione tabellare;
 - indennità di contingenza;
 - retribuzione di anzianità.
2. La retribuzione tabellare, uguale per tutti i dirigenti, è pari ad euro 31.000,00 annui, da corrisponderci in rate mensili.
3. La contingenza è costituita dalle indennità comunque determinate per effetto della scala mobile che, d'ora in avanti sono definite unitamente con il termine "contingenza". La contingenza in godimento per i dirigenti ammonta ad euro 8.127,98 annui.
4. La retribuzione di anzianità si configura quale assegno *ad personam* non riassorbibile ed è costituito dal salario di anzianità in godimento e dall'arricchimento professionale di cui al DPG 385/1995, emolumenti che conseguentemente sono aboliti. A ciascun dirigente è attribuita la retribuzione di anzianità, così rideterminata, nella misura maturata individualmente alla data di approvazione del presente contratto.
5. Il trattamento economico fondamentale per i dirigenti, a far data dal 1 ottobre 2002, ammonta ad euro 39.127,98 annui incrementato della retribuzione di anzianità di cui al comma 4.
6. Nel caso in cui sussistano motivate ragioni, attinenti esclusivamente ad esigenze di ottimale utilizzazione delle competenze professionali dei dirigenti, in relazione a misure di riorganizzazione degli uffici la cui attuazione non possa essere differita fino alla ordinaria scadenza degli incarichi dirigenziali, con le medesime procedure previste per il conferimento, è sempre possibile il trasferimento di un dirigente a diversa funzione dirigenziale, con provvedimento motivato che non presupponga o implichi un giudizio negativo sull'operato del dirigente, nel cui caso si applica l'art. 39. Al dirigente trasferito, ai sensi del presente comma, a funzione dirigenziale di minor valore economico, è conservata l'originaria indennità fino alla scadenza della precedente attribuzione di funzioni.

Art. 37

Retribuzione di posizione

1. Le retribuzioni annue di posizione sono le seguenti:
 - a) direttore generale, euro 40.000,00;
 - b) direttore di servizio, euro 28.000,00.
2. Al direttore generale e ai direttori di servizio è corrisposta dalla data della nomina la retribuzione di posizione nelle corrispondenti misure indicate al precedente comma, lettera a) e b), decurtate delle indennità di direzione già percepite.
3. La retribuzioni di posizione è utile ai fini previdenziali e di quiescenza..

Art. 38

Valutazione dei dirigenti e retribuzione di risultato.

1. L'Ente, con gli atti previsti dal proprio ordinamento autonomamente assunti, definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi, da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.
2. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti ed il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1, sulla base anche dei risultati del controllo interno di gestione previsto dall'art. 8 della L. R. 24/1999.
3. L'Ente disciplina gli effetti sanzionatori degli accertamenti negativi, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresa la contestazione ed il contraddittorio. La revoca dell'incarico, qualora il dirigente non venga trasferito ad altro incarico, comporta la perdita della relativa retribuzione di posizione e di risultato, salva l'applicazione di provvedimenti più gravi ove ne ricorrono i presupposti di legge.
4. La valutazione dell'attività e dei risultati conseguiti dal direttore generale è effettuata dal consiglio di amministrazione dell'Ente secondo le procedure sopra stabilite.
5. L'Ente adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, prima della definitiva adozione sono oggetto di informazione preventiva e di concertazione, ai sensi degli artt. 4 e 5 che precedono.
6. I sistemi di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
7. E' costituito un apposito fondo per la retribuzione di risultato di euro 16.014,00 annui, ripartito con i seguenti parametri :
 - a) direttore generale parametro 100.
 - b) direttore di servizio parametro 70.
8. Le procedure di valutazione devono essere concluse e notificate agli interessati entro il 30 marzo dell'esercizio successivo a quello di riferimento. L'indennità di risultato è liquidata ai dirigenti entro il 30 aprile dell'esercizio successivo a quello di riferimento.
9. L'Ente adotterà i provvedimenti di competenza entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.
10. A titolo di arretrati per l'anno 2002 e l'anno 2003 verrà corrisposta l'indennità di risultato pari a € 16.236,42, da ripartirsi secondo i parametri stabiliti dal precedente comma 7 in rapporto all'anzianità di servizio maturata presso l'Ente.

Art. 39

Effetti nuovi trattamenti economici

I benefici economici sono corrisposti integralmente, a tutti gli effetti, al personale comunque cessato dal servizio nel periodo di vigenza contrattuale.

Art. 40

Trasferte

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla sede ordinaria di lavoro, distante più di Km 10. Nel caso in cui il dirigente si rechi in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località della dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1 compete:

a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

- euro 35,00 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

- euro 1,45 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferta di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave e altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del biglietto di prima classe o equiparato;

c) il rimborso delle spese per il taxi, in caso di necessità attestata e adeguatamente motivata dallo stesso dirigente.

d) il rimborso delle spese per il noleggio di autovetture, nel solo caso in cui manchino mezzi di linea diretti.

3. Ai fini del comma 2, lett. a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dirigente in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso l'Ente stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasioni di trasferte o per gli adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

5. La polizza assicurativa di cui al comma 4, è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del dirigente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7. Al dirigente, in caso di utilizzo del proprio mezzo, oltre all'indennità di cui al comma 2, lett. a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 9, spetta il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed un'indennità chilometrica pari a 1/5 del costo di 1 litro di benzina per ogni chilometro.

8. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, che comportino il pernottamento presso la sede della missione, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria 4 stelle e della spesa per 1 o 2 pasti giornalieri, nel limite di euro 70,00 complessivi per due pasti e nel limite di euro 40,00 nell'ipotesi di un solo pasto.

Per le trasferte di durata non inferiore a 6 ore, compete solo il rimborso di un pasto.

9. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso per vitto e alloggio l'indennità di cui al comma 2 lett. a) viene ridotta di 2/3. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso per vitto o alloggio l'indennità di cui al comma 2 lett. a) viene ridotta di 1/3.

10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

11. Per le trasferte all'estero è confermata la disciplina stabilita dalle disposizioni legislative vigenti.

12. Il dirigente in trasferta ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta medesima.

13. Tutte le spese effettuate dal dirigente in trasferta e soggette a rimborso, devono essere regolarmente documentate.

Art. 41

Buono mensa

In attesa della disciplina contrattuale del personale dell'Ente Foreste della Sardegna, le parti concordano di rimandare l'applicazione di tale istituto.

Art. 42

Copertura assicurativa e patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dirigente per fatti od atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dirigente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

PARTE QUINTA NORME FINALI E TRANSITORIE

Capo I

Disposizioni generali

Art. 43

Norma di rinvio

Per tutto quanto non espressamente regolato dal presente contratto si applica il vigente CCNL per i dirigenti dell'agricoltura, in quanto compatibile.

Art. 44

Norma finale

1. L'Ente si farà carico della pubblicazione e della diffusione del testo del presente contratto nella redazione aggiornata ai sensi del presente articolo a cura del Comitato per

la rappresentanza negoziale, a tutto il personale dirigenziale.