



Regione Autonoma della Sardegna

CO.RA.N

Comitato per la Rappresentanza Negoziante

Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

per il personale dirigente dell'Amministrazione Regionale
e degli Enti Regionali

Parti normativa ed economica 2002-2005

6 marzo 2006

pubblicato nel BURAS n. 12 del 15 aprile 2006



INDICE

PARTE PRIMA	4
DISPOSIZIONI GENERALI	4
<i>Art. 1 Premessa</i>	4
<i>Art.2 Campo di applicazione</i>	4
<i>Art.3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</i>	4
PARTE SECONDA	5
RELAZIONI SINDACALI	5
<i>Art. 4 Conferma sistema relazioni sindacali</i>	5
<i>Art. 5 Aspettativa sindacale</i>	5
PARTE TERZA	5
RAPPORTO DI LAVORO	5
<i>Art. 6 Conferma disposizioni sul rapporto di lavoro</i>	5
<i>Art.7 Periodo di prova</i>	5
<i>Art.8 Orario di lavoro</i>	5
<i>Art.9 Ferie e festività</i>	6
<i>Art.10 Assenze per malattia</i>	6
<i>Art.11 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio</i>	6
<i>Art.12 Trattamento di trasferimento</i>	6
<i>Art.13 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro</i>	7
<i>Art.14 Formazione</i>	7
PARTE QUARTA	8
TRATTAMENTO ECONOMICO	8
<i>Art.15 Conferma disposizioni</i>	8
<i>Art.16 Onnicomprensività del trattamento economico</i>	8
<i>Art.17 Trattamento economico fondamentale</i>	8
<i>Art.18 Retribuzione di posizione</i>	9
<i>Art.19 Valutazione dei dirigenti-Principi</i>	10
<i>Art.20 Retribuzione di risultato</i>	10
<i>Art.21 Criteri per la retribuzione di risultato</i>	10
<i>Art.22 Indennità di missione</i>	11
<i>Art.23 Buono mensa</i>	12
<i>Art.24 Indennità di istituto</i>	12
<i>Art.25 Effetti nuovi trattamenti economici</i>	12
PARTE QUINTA	12
NORME FINALI E TRANSITORIE	12
<i>Art.26 Norma finale</i>	12
DICHIARAZIONI A VERBALE CONGIUNTE	13
DICHIARAZIONI A VERBALE DI PARTE SINDACALE	13



Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

del personale con qualifica dirigenziale dell'Amministrazione regionale e degli Enti
strumentali

Parti normativa ed economica 2002-2005

A seguito del parere favorevole espresso in data 8 febbraio 2006 dalla Giunta regionale con propria deliberazione n. 5/3 in ordine al testo dell'accordo relativo al Contratto Collettivo regionale di Lavoro per il personale regionale con qualifica dirigenziale, **nonché della certificazione della Corte dei Conti** sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e della loro compatibilità con gli strumenti di programmazione finanziaria espressa in data 1° marzo 2006 con propria deliberazione n. 4/2006 il giorno 6 marzo alle ore 18 ha avuto luogo l'incontro tra:

il CO.RA.N.:

nella persona del Presidente Prof. Avv. Pier Giorgio Corrias _____

Avv. Luca De Angelis _____

Avv. Francesco Marinaro _____

Organizzazioni Sindacali e Confederazioni Sindacali

CGIL – F.P. Regionale _____

FPS – CISL Regionale _____

FPS-SINDER-CISL Regionale _____

SDIRS/DIRER _____

DIRER/CONFEDIR _____

CONFSAL _____

SILDIR-CONFSAL _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Regionale di Lavoro relativo al personale con qualifica dirigenziale dell'Amministrazione regionale e degli Enti strumentali.



PARTE PRIMA DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 *Premessa*

1. Tenuto conto del momento temporale della sua conclusione, per comune volontà delle parti contraenti, il presente rinnovo contrattuale ha inteso limitare le modificazioni della preesistente normativa solo ad alcune delle problematiche ritenute di maggior interesse e urgenza.

CONFESAL/SILDIR

Art. 2 *Campo di applicazione*

1. Il presente contratto si applica al personale con qualifica dirigenziale dipendente dell'Amministrazione Regionale e degli Enti regionali indicati nell'art. 69 della legge regionale n. 31/1998 e successive modificazioni.

CISL

Art. 3 *Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*

1. Il presente contratto disciplina, per quanto riguarda la parte normativa il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, e per quanto riguarda la parte economica il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 e il periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il testo del contratto è comunicato all'Amministrazione e agli Enti interessati a cura del CO.RA.N.
3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza dell'avvenuta stipulazione ai sensi del comma 2.
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 collettivo.
5. Nel caso di accertata esorbitanza dei limiti di spesa, l'applicazione del presente contratto è sospesa, per la parte di spesa eccedente. In tal caso le parti si incontrano al fine di definire le modalità della modifica contabile al fine di ripristinare la compatibilità finanziaria.
6. 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.
7. Ove l'accordo non intervenga entro tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale, a partire dal quarto mese successivo alla scadenza.
8. L'importo dell'indennità di vacanza contrattuale è pari al 30% del tasso di inflazione programmata applicato al trattamento economico fondamentale.
9. 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.

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



PARTE SECONDA RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Conferma sistema relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCRL del 22.11.00 con le modifiche riportate nei successivi articoli.

Art. 5

Aspettativa sindacale

Il testo del comma 1 dell'articolo 12 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"Su richiesta dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza possono essere collocati in aspettativa retribuita per motivi sindacali un numero di dirigenti pari a 1 ogni 200 dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno, da ripartirsi proporzionalmente al numero delle deleghe sindacali".

PARTE TERZA RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6

Conferma disposizioni sul rapporto di lavoro

1. Si conferma la disciplina del rapporto di lavoro prevista dal CCRL del 22.11.00 con le modifiche riportate nei successivi articoli.

Art. 7

Periodo di prova

Il testo del comma 3 dell'articolo 17 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"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 il dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 18 mesi con il trattamento economico, per l'intero periodo, previsto dalla lettera a), 6° comma, dell'art. 22".

Art. 8

Orario di lavoro

Il testo del comma 2 dell'articolo 18 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"2. L'Amministrazione e gli Enti regionali adottano apposite metodologie di rilevazione della presenza in servizio".

CONFESAL/SILDIR

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



*Art. 9
Ferie e festività*

Il testo del comma 12 dell'articolo 19 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"12. Fermo restando il disposto del comma 10, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, l'Amministrazione di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'Amministrazione receda dal rapporto ai sensi dell'art. 31".

*Art. 10
Assenze per malattia*

Il testo del comma 5 dell'articolo 22 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da tubercolosi. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day-hospital, anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente autorità sanitaria pubblica o convenzionate. Per i giorni anzidetti, spetta l'intero trattamento economico fondamentale".

*Art. 11
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*

Il testo del comma 1 dell'articolo 23 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"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. 22, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione, comprensiva della retribuzione di posizione di cui all'art. 42".

*Art. 12
Trattamento di trasferimento*

I commi 1 e 3 dell'articolo 28 del CCRL del 22.11.00 così come modificato dall'art. 8 del CCRL del 22.04.03 sono sostituiti dai seguenti:

"1. Al dirigente trasferito per motivi organizzativi in una sede diversa e distante oltre 50 Km. da quella di appartenenza e di residenza anagrafica, deve essere corrisposta una indennità una tantum pari a sei mensilità del trattamento economico fondamentale in godimento

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano solo per incarichi successivi al primo".

CONFESAL/SILDIR

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



Art. 13

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

Il testo del comma 4 dell'articolo 34 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento del trattamento economico fondamentale di cui all'art. 41 e gli assegni per il nucleo familiare".

Art. 14

Formazione

Il testo dell'articolo 37 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Amministrazione e dagli Enti come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini individuali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate. Le attività formative devono essere finalizzate ad aumentare la sensibilità del dirigente rispetto alla gestione delle iniziative di miglioramento e di innovazione dei processi di lavoro che devono caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e produttività.

2. Le attività formative, specialistiche e generali, dovranno essere concordate dall'Amministrazione solo con enti ed organismi altamente qualificati. Esse saranno considerate servizio utile a tutti gli effetti e saranno a totale carico dell'Amministrazione.

3. I programmi generali di formazione dovranno essere elaborati annualmente dall'Amministrazione che per l'occasione potrà richiedere la collaborazione di un apposito comitato formato da tre dirigenti, dei quali almeno uno espresso dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nell'ambito di tali programmi i dirigenti potranno anche proporre individualmente la propria partecipazione a stage formativi presso amministrazioni pubbliche nazionali o regionali, a corsi di specializzazione anche di livello universitario, e/o brevi interventi seminariali presso qualificate strutture specialistiche esterne. Le iniziative giudicate valide e coerenti con gli obiettivi dell'Amministrazione, saranno autorizzate dalla Direzione del Personale in funzione delle disponibilità economiche dei singoli esercizi.

5. Le attività di aggiornamento professionale aventi carattere seminariale saranno predisposte anche solo per singoli settori dell'Amministrazione, a cura dell'Assessorato al Personale, non solo in relazione all'applicazione di nuove disposizioni normative ma anche di studi e ricerche utili alla formazione del dirigente. Tali iniziative, oltre che da personale esterno altamente qualificato, potranno essere svolte da dirigenti interni in funzione delle loro eventuali specifiche responsabilità ed esperienze.

6. I programmi generali della formazione, saranno oggetto di esame annuale tra l'Amministrazione e le OO.SS. firmatarie del presente contratto a partire dal biennio 2006-2007".

CONFESAL/SILDIR

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



PARTE QUARTA TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.15 Conferma disposizioni

1. Si confermano tutte le disposizioni relative al trattamento economico previsto dal CCRL del 22.11.00 con le modifiche riportate nei successivi articoli.

Art.16 *Onnicomprensività del trattamento economico*

Successivamente all'art. 39 del CCRL del 22.11.00 è inserito il seguente 39 bis:

1. La retribuzione del dirigente remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
2. I compensi dovuti al dirigente dall'Amministrazione di appartenenza e/o da terzi, in virtù di incarichi conferiti dall'Amministrazione medesima o su designazione della stessa, ancorché non correlati allo status di dirigente regionale, sono corrisposti direttamente all'Amministrazione e versati, al netto degli oneri riflessi, nel fondo della retribuzione di risultato.
3. All'atto della determinazione della retribuzione di risultato, al dirigente che abbia contribuito all'incremento del fondo per effetto del precedente comma 2, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione medesima nella misura massima del 50% del predetto incremento, senza comunque superare del 30% l'importo della retribuzione di risultato dovutagli.
4. Il dirigente ha comunque diritto al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.
5. Fino all'adozione di una specifica ed organica disciplina sull'Avvocatura regionale, per gli avvocati della Direzione generale dell'Area Legale continuano ad osservarsi le norme di cui all'art. 11 della L.R. 26 agosto 1988, n. 32 e successive modifiche".
6. I relativi onorari nonché tutti gli altri compensi derivanti dallo svolgimento di un'attività di carattere strettamente professionale non concorrono alla formazione del fondo e sostituiscono la retribuzione di risultato, fatto salvo il trattamento di maggior favore".

Art.17 *Trattamento economico fondamentale*

Il testo dell'articolo 41 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

1. Il trattamento economico fondamentale di cui alla lettera a) del precedente articolo è costituito dalle seguenti voci:
 - retribuzione fissa;
 - retribuzione di anzianità.
2. Nella retribuzione fissa complessiva annua, uguale per tutti i dirigenti da corrispondersi in 14 rate mensili, è conglobata la contingenza pari a 8.127,91 euro annui. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale dirigente in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.
3. La retribuzione fissa è rideterminata nelle seguenti misure e alle seguenti decorrenze:
 - a decorrere dal 1° gennaio 2002 è pari a € 34.081,72;
 - a decorrere dal 1° gennaio 2003 è pari a € 35.104,17;
 - a decorrere dal 1° gennaio 2004 è pari a € 35.981,77;
 - a decorrere dal 1° gennaio 2005 è pari a € 36.845,33.

CONFISAL/SILDIR

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



4. La retribuzione di anzianità si configura quale assegno *ad personam* non riassorbibile ed è confermata per ciascun dirigente nella misura maturata individualmente e attualmente in godimento".

*Art. 18
Retribuzione di posizione*

Il testo dell'art. 42 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"1. Le retribuzioni mensili di posizione relative ai bienni di contrattazione 2002-2003 e 2004-2005 sono rideterminate in conformità alle seguenti tabelle:

Biennio 2002-2003

Graduazione *	Posizioni dirigenziali	dal 1.1.2002	da 1.1.2003
1°	Direttore generale e Ispettore	3.261,00	3.307,26
2°	Direttore di servizio	2.276,00	2.303,81
3°	Dirigente con compiti di studio, ricerca presso Direzione politica	2.277,12	1.791,46
4°	Dirigente con compiti di studio, ricerca presso la Direzione generale	1.562,00	1.577,46

(*) Decreto del Presidente della Regione 9 gennaio 2003 n. 1.

Biennio 2004-2005

Graduazione *	Posizioni dirigenziali	da 1.1.2004	da 1.1.2005
1°	Direttore generale	3.494,16	3.560,00
2°	Direttore di servizio	2.389,84	2.430,00
3°	Dirigente ispettore	3.494,16	2.060,00
4°	Dirigente con compiti di studio, ricerca presso la Direzione politica	1.843,59	1.700,00
4°	Dirigente con compiti di studio, ricerca presso la Direzione generale	1.623,20	1.700,00

(*) Decreto del Presidente della Regione 6 giugno 2005 n. 83

2. In considerazione della nuova graduazione delle funzioni dirigenziali disposta con decreto n. 83 del 6 giugno 2005, fino a tale data la retribuzione di posizione del dirigente ispettore resta equiparata a quella del direttore generale; per il dirigente con compiti di studio e ricerca presso la direzione politica, la retribuzione di posizione è determinata, dal 1° gennaio 2005 e fino alla predetta data, in € 1.853,00. Detti trattamenti sono corrisposti per la durata dell'incarico in atto e sono riassorbiti con gli incrementi previsti dai successivi contratti per la corrispondente voce retributiva.

3. A tutti i dirigenti, con decorrenza dagli effetti economici della nomina e fino al conferimento formale delle funzioni dirigenziali viene corrisposta la retribuzione di posizione nella misura prevista per la funzione di dirigente con compiti di studio, ricerca e consulenza, decurtata delle eventuali indennità di coordinamento già percepite.

4. La disposizione di cui al precedente comma trova applicazione altresì al verificarsi di soluzione di continuità nel rinnovo degli incarichi, con esclusione delle ipotesi regolate dall'art. 22 della L.R. 31/1998".

CONFESAL/SILDIR

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



Art. 19
Valutazione dei dirigenti-Principi

Successivamente all'art. 43 del CCRL del 22.11.00 è inserito il seguente art. 43 bis:

- 1. Ogni dirigente è tenuto a realizzare gli obiettivi generali previsti dalla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 oltre a quelli previsti in altre disposizioni di legge o contrattuali, nonché a quelli specifici demandati dalla Giunta Regionale.
- 2. In linea con la normativa nazionale (D.Ls. 286/99) e con gli atti di indirizzo della Giunta Regionale (Del. 22/19 del 21/7/03 – e Del. 20/18 del 9/5/05) l'Amministrazione si avvale nella propria organizzazione interna, di modalità di gestione per obiettivi strategici e priorità, quale strumento più funzionale all'attuazione dell'attività amministrativa ed al conseguimento più efficace degli obiettivi generali e specifici dell'Amministrazione medesima.
- 3. L'adozione di tali modalità di gestione prevede e richiede il pieno coinvolgimento della dirigenza per il raggiungimento degli obiettivi, e deve consentire un maggior apprezzamento e valutazione dei risultati e dei contributi professionali individuali, anche sul piano retributivo.
- 4. La gestione per obiettivi strategici e priorità comporta che l'organo politico definisca e comunichi ai Direttori Generali gli obiettivi e le risorse assegnate, verificando nel tempo la "rispondenza dei risultati conseguiti agli indirizzi impartiti" (1° comma dell'art 8 della L.R. 31/1998).
- 5. In coerenza con l'obiettivo generale assegnato dall'organo politico, i Direttori Generali individuano e definiscono con i Direttori di Servizio, obiettivi specifici e piani operativi, verificando periodicamente con gli stessi i tempi e lo stato di attuazione dei programmi, valutando il contributo professionale dei propri collaboratori rispetto ai risultati ottenuti. (commi 1, 2 e 3 dell'art 9 della L.R. 31/1998)".

CONFESAL/SILDIR

CISL

CGIL

Art. 20
Retribuzione di risultato

Il testo dell'art. 43 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

- 1. In linea con gli orientamenti nazionali e gli indirizzi della Giunta Regionale, la retribuzione di risultato è finalizzata al conseguimento di obiettivi generali e specifici correlati all'attività di ciascun dirigente.
- 2. Il Fondo per la retribuzione di risultato è confermato nell'importo già stabilito nel 2001, incrementato, relativamente al biennio 2002-2003, di € 50.000,00 per l'anno 2002 e di ulteriori € 150.000,00 per l'anno 2003.
- 3. Il Fondo per la retribuzione di risultato è confermato nell'importo già stabilito nel 2003, incrementato, relativamente al biennio 2004-2005, di € 250.000,00 per l'anno 2005".

DIRER/CONFEDIR

Art. 21
Criteri per la retribuzione di risultato

RSAL/SILDIRAN



Successivamente all'art. 43 bis del CCRL del 22.11.00 è inserito il seguente 43 ter:

"1. Il sistema di valutazione dei dirigenti ha tra i suoi obiettivi prioritari l'apprezzamento dei contributi professionali individuali, anche ai fini della politica retributiva.

2. Il Direttore Generale o il dirigente con responsabilità di coordinamento, ha la responsabilità diretta nel processo di valutazione dei dirigenti assegnati alla struttura operativa e nella ripartizione tra i propri collaboratori delle risorse assegnate a titolo di retribuzione di risultato.

3. Qualora il sistema di valutazione o analoga procedura formalizzata, non si siano realizzati per fatti non imputabili ai dirigenti, gli importi della retribuzione di risultato verranno calcolati in base ai parametri fino ad ora applicati, su base mensile:

- direttore generale e dirigente del servizio ispettivo 100;
- direttore di servizio 70;
- dirigente di staff 50.

4. La disposizione di cui al comma precedente non potrà produrre effetto per il tempo successivo al 31.12.2005.

5. Qualora entro i primi quattro mesi del 2006 non fosse stato definito ed approvato un organico sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti, le parti si incontreranno per concordare modalità di valutazione innovative da adottare in via provvisoria e comunque per ciascun dirigente saranno valutate dai diretti responsabili le attività svolte ed i risultati raggiunti nell'anno, con riferimento ad obiettivi generali e specifici desumibili da disposizioni di legge, da documenti di programmazione economica, da regolamenti e provvedimenti degli organi regionali, da leggi di settore.

6. Ogni dirigente potrà elaborare una analitica scheda di autovalutazione sul proprio operato professionale.

7. Il giudizio di sintesi della valutazione sarà elaborato in una specifica relazione individuale da parte del Direttore generale per i suoi diretti collaboratori, e dall'Organo di direzione politica rispetto alle attività svolte ed agli obiettivi conseguiti dai Direttori generali, dai Dirigenti Ispettori e di Staff. Tale giudizio si articolerà sui seguenti gradi qualitativi:

- ottimo 1,0;
- buono 0,8;
- adeguato 0,6;
- non adeguato - .

8. Ai dirigenti chiamati a ricoprire ad interim o ai sensi dell'art. 30 della legge regionale n. 31/1998 una o più posizioni dirigenziali vacanti è corrisposta una ulteriore retribuzione di risultato pari al 30% dell'importo previsto per la posizione più elevata fra quelle ricoperte.

9. La misura della maggiorazione di cui al comma precedente, sarà determinata in funzione della durata dello svolgimento dell'incarico, con l'esclusione dei periodi inferiori a mesi 6".



1. La lettera c) del comma 2 dell'art. 45 del CCRL del 22.11.00 così come modificato dall'art. 7 del CCRL del 22.04.03 sono sostituiti dai seguenti:

"2. c) il rimborso delle spese per il taxi, in territorio nazionale ed estero, in caso di necessità attestata e adeguatamente motivata dallo stesso dirigente.

2. Dopo il comma 5 dell'art. 45 del CCRL del 22.11.00 così come modificato dall'art. 7 del CCRL del 22.04.03 è inserito il seguente comma 5 bis:

"5 bis. Per la copertura degli oneri relativi all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi 4 e 5 si provvede con i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 10 del CCRL del 22.04.03".

Art.23
Buono mensa

Il testo dell'art. 46 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"1. Ai dirigenti spettano un numero di buoni pasto calcolato su base annua nella misura di due per settimana, per un totale di 100; essi vengono utilizzati nel numero massimo di 10 al mese, in relazione al servizio pomeridiano prestato. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto il valore del buono è pari a 9,30 euro".

Art.24
Indennità di istituto

1. L'indennità di istituto dei dirigenti appartenenti al Corpo Forestale e di Vigilanza ambientale è incrementata di € 15,00 mensili per dodici mensilità in relazione al biennio 2002-2003 e di ulteriori 15 € in relazione al biennio 2004-2005.

2. La disposizione di cui sopra trova applicazione dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art.25
Effetti nuovi trattamenti economici

Il testo dell'art. 44 del CCRL del 22.11.00 è sostituito dal seguente:

"1. I benefici economici sono corrisposti integralmente, a tutti gli effetti, con riferimento a ciascuno dei bienni economici 2002-2003 e 2004-2005, al personale comunque cessato dal servizio nel periodo di vigenza contrattuale.

2. La retribuzione di posizione di cui al precedente articolo 42 è utile ai fini pensionistici e del trattamento di fine rapporto".

PARTE QUINTA
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art.26
Norma finale

1. Per quanto non previsto nel presente CCRL, e in attesa della sottoscrizione di un testo unificato delle disposizioni contrattuali del comparto, restano confermate pur



se non espressamente richiamate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti regionali di lavoro già stipulati in data 22.11.2000 e 22.04.2003

DICHIARAZIONI A VERBALE CONGIUNTE

Formazione

1) Le parti concordano sulla necessità che la formazione manageriale dei dirigenti, soprattutto alla luce dei profondi cambiamenti in atto nelle strategie e nel modello organizzativo della Regione, sia supportata da importanti e qualificanti programmi di formazione. I conseguenti investimenti dovranno avere quindi specifici stanziamenti di legge e/o contrattuali.

Retribuzione di posizione

2) L'attuale normativa regionale di riferimento (legge regionale 31/1998) non consente in sede negoziale di individuare, nell'ambito di una medesima funzione dirigenziale, eventuali differenti livelli della retribuzione di posizione, che consentano di meglio apprezzare la crescente complessità ed articolazione delle diverse posizioni dirigenziali presenti nel comparto.

Le parti concordano che, come già realizzato in numerose e qualificate regioni ed enti locali, sia opportuna una iniziativa dell'Amministrazione regionale per la realizzazione di uno specifico progetto di analisi organizzativa delle posizioni dirigenziali, anche ai fini di una più efficace politica retributiva.

DICHIARAZIONI A VERBALE DI PARTE SINDACALE

Dichiarazione a verbale Sdirs:

In relazione all'art. 5 – aspettativa sindacale – si contesta la discriminatoria disposizione di riduzione del numero di aspettative sindacali in misura proporzionale più che doppia a quella del comparto dipendenti: da 3 a 1 sola posizione, con riduzione del 67% circa. Tale riduzione, macroscopica se riferita all'esiguo numero previsto, determina una materiale impossibilità per la dirigenza di poter svolgere una adeguata attività sindacale a difesa delle proprie prerogative e dei propri diritti.

In relazione all'art. 12 – trattamento di trasferimento – questa O.S. rappresenta la propria insoddisfazione per la previsione di sei mensilità del trattamento economico fondamentale in godimento, in luogo delle otto mensilità richieste, che risultano assolutamente insufficienti per sopperire ai gravi disagi che il dirigente trasferito deve affrontare.

In relazione all'art. 18 – retribuzione di posizione – si ribadisce la posizione contraria assunta da questa O.S. in sede di trattativa relativamente alla notevole differenza economica tra il Direttore di Servizio e il Dirigente Ispettore, differenza ritenuta eccessivamente penalizzante per quest'ultimo in considerazione del fatto che le figure di Ispettore e Direttore generale sono sempre state economicamente equiparate.

Dichiarazione a verbale Sildir-Confisal:

In relazione all'art. 18 – Retribuzione di posizione – si rappresenta che il Sildir ha sottoscritto l'ipotesi di accordo in considerazione del fatto che, dato il lunghissimo tempo trascorso, non era possibile procrastinare ulteriormente la trattativa per il rinnovo contrattuale. In particolare si contesta la discriminatoria disposizione di riduzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti Ispettori (per i quali è prevista una retribuzione di posizione addirittura di molto inferiore rispetto a quella del



Direttore di Servizio), poiché le norme che istituiscono l'Ufficio Ispettivo nonché quelle che regolano l'attività equiparano i Dirigenti Ispettori ai Direttori Generali per quanto riguarda il trattamento economico, mentre formalmente li sovraordinano per quanto riguarda l'espletamento delle loro funzioni.