

**Legge regionale 3 maggio 1988, n. 25 (BUR n. 28/1988)**

**RECEPIMENTO NELL'ORDINAMENTO REGIONALE DEL  
QUARTO ACCORDO NAZIONALE CONCERNENTE IL  
PERSONALE DELLE REGIONI A STATUTO ORDINARIO.**

**CAPO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 - Campo di applicazione e periodo di validità.**

1. La presente legge disciplina, ai sensi dell' articolo 10 della legge 29 marzo 1983, n. 93, così come modificata dalla legge 8 agosto 1985, n. 426, gli istituti giuridici ed economici risultanti dall'accordo nazionale relativo al triennio 1 gennaio 1985- 31 dicembre 1987 stipulato il 28 aprile 1977 di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri in data 26 aprile 1987 riguardante il comparto del personale delle Regioni e degli enti di cui all'articolo 4 del dpr 5 marzo 1986, n. 68.

2. Gli effetti giuridici delle norme contenute nella presente legge, concernenti il triennio 1 gennaio 1985- 31 dicembre 1987, decorrono dall'1 gennaio 1985; gli effetti economici decorrono dall'1 gennaio 1986 e si protraggono fino al 30 giugno 1988.

3. Le norme della presente legge si applicano al personale del ruolo regionale, nonchè al personale degli enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione.

**CAPO II  
OCCUPAZIONE**

**Art. 2 - Piano occupazionale.**

1. L'Amministrazione regionale, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, promuoverà ogni iniziativa al fine di favorire la soluzione del problema occupazionale finalizzandola:

- a) allo sviluppo dei servizi per rispondere più adeguatamente ai bisogni della comunità;
- b) alla riqualificazione dei servizi esistenti per renderli più efficienti ed efficaci.

2. A tal fine verrà formulato annualmente dalla Giunta regionale, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili comprese quelle di cui all'articolo 16, comma quarto della presente legge, un piano programmatico di occupazione, tenendo conto del fabbisogno di personale sulla base dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi prefissati.

3. La individuazione del fabbisogno avverrà a seguito della

revisione nei modi di legge della pianta organica conseguente all'analisi delle funzioni e verifica dei carichi di lavoro.

4. Il processo riorganizzativo dovrà tendere:

a) alla realizzazione del massimo di flessibilità della pianta organica, prevedendo per ciascuna qualifica funzionale contingenti complessivi comprendenti i diversi profili professionali;

b) all'attivazione dei processi di mobilità anche mediante riconversione e riqualificazione del personale;

c) all'incremento di efficienza e produttività dell'ente, utilizzando anche il rapporto a tempo parziale, con previsione dell'articolazione degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze dei servizi e delle utenze.

5. Il programma annuale di occupazione sarà inviato all'osservatorio sul pubblico impiego istituito presso il dipartimento delle funzioni pubbliche.

6. E' istituito, nell'ambito della Segreteria generale della programmazione, l'osservatorio sul pubblico impiego.

### **Art. 3 - Progetti finalizzati.**

1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 3 del dpr 1 febbraio 1986, n. 13, la Giunta regionale, per accertate esigenze di carattere specifico finalizzate alla realizzazione di nuovi servizi o al miglioramento di quelli esistenti, non fronteggiabili con solo personale di ruolo, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, potrà predisporre appositi progetti finalizzati di durata non superiore a un anno, contenenti la precisa indicazione del personale occorrente, distinto per qualifica funzionale e profilo professionale, e degli obiettivi da perseguire, nonchè svolgere, qualora richiesta, funzione di indirizzo e coordinamento dei progetti di competenza degli enti locali.

2. I progetti di cui al comma 1 avranno in linea di massima riferimento alle seguenti attività : contratti di formazione - lavoro; assistenza agli anziani e handicappati; difesa del litorale e sua utilizzazione sociale; tutela dell'ambiente; ecologia; difesa del suolo, del patrimonio boschivo e floro - faunistico; conservazione e realizzazione dei beni culturali e turistici; sistemi integrati di educazione, nonchè ogni iniziativa di sostegno, promozione e sviluppo delle attività produttive e terziarie.

3. I progetti saranno finanziati, nell'ambito delle risorse a tal fine assegnate dal bilancio dello Stato e di quelle integrative che la Regione potrà indicare nel proprio bilancio, in relazione ad autonome valutazioni finanziarie.

4. I progetti finalizzati saranno attuati in parte con personale già in servizio e in parte con personale reclutato con rapporto a tempo determinato, nei limiti di durata e con le modalità e alle condizioni che saranno stabilite con legge dello Stato secondo quanto previsto al punto 3 dell'articolo 3 del dpr 1 febbraio 1986, n. 13.

**Art. 4 - Rapporto di lavoro a tempo determinato e stagionale.**

1. Le assunzioni a tempo determinato si effettueranno, nei limiti e con le modalità previste dalla vigente normativa, mediante graduatorie prediposte sulla base di selezioni per prove e/o per titoli. Per i soli profili professionali compresi fra la prima e la quarta qualifica funzionale, potrà altresì essere fatto ricorso alle graduatorie degli uffici di collocamento territorialmente competenti in relazione alla sede di lavoro.

2. Nei limiti previsti dalla legislazione vigente in materia, i lavoratori stagionali debbono essere reclutati tramite prove selettive attitudinali inerenti al relativo profilo o mediante graduatorie del collocamento ordinario.

3. I servizi prestati nelle stagioni precedenti costituiscono precedenza per la riassunzione ai sensi dell'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito con modificazioni con legge 25 marzo 1983, n. 79.

4. Nel caso che si rendano vacanti i posti in pianta organica o si trasformino posti stagionali in posti di ruolo la precedenza nella copertura degli stessi deve essere riservata agli stagionali di pari profilo professionale secondo i seguenti criteri:

a) in caso di assunzione o selezione già avvenuta attraverso concorso pubblico con prova selettiva attitudinale per il relativo profilo, l' inquadramento avviene attingendo dalle graduatorie di precedenti concorsi già espletati per il medesimo profilo, cominciando a utilizzare, a tal fine, la graduatoria più remota non anteriore a tre anni;

b) nel caso di assunzione per chiamata, l' inquadramento deve avvenire previo concorso per titoli e prove selettive attitudinali per il relativo profilo, riservato a coloro che hanno prestato almeno nove mesi di servizio, anche non continuativo, nell'ultimo triennio, nel profilo da ricoprire e purchè siano in possesso di tutti i requisiti prescritti per tale profilo e non abbiano superato all'atto della prima assunzione i limiti di età stabiliti dalla legge.

5. Al personale di cui ai punti a) e b) del comma 4 è corrisposto il trattamento economico iniziale del personale di ruolo di corrispondente profilo professionale.

6. Allo stesso personale compete l'indennità integrativa speciale, il rateo della tredicesima mensilità, l'aggiunta di famiglia se dovuta e, alla fine del rapporto a richiesta dell'interessato, la liquidazione calcolata in dodicesimi.

7. Al personale non di ruolo assunto con incarico annuale o stagionale, competono congedi retribuiti per malattia fino a 30 giorni annui nonchè permessi sindacali fino a 12 ore annue e comunque in misura proporzionale per dodicesimi riferiti all'arco temporale del rapporto di servizio.

**Art. 5 - Norme per l'accesso.**

1. Il reclutamento del personale ha luogo, nel limite dei posti disponibili, mediante:

- a) concorso pubblico;
- b) ricorso al collocamento secondo le modalità indicate nel presente articolo;
- c) corso - concorso pubblico.

2. Il concorso pubblico consiste in prove a contenuto teorico e/ o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati prevedendo, ove possibile, il ricorso a procedure semplificate e automatizzate e in attuazione di quanto previsto dallo articolo 5, comma 2 del dpr 1 febbraio 1986, n. 13.

3. Il ricorso alle liste del collocamento ordinario, nel rispetto della normativa vigente per quanto attiene ai requisiti di ammissibilità al pubblico impiego, può aver luogo per reclutamento del personale dalla prima alla quarta qualifica mediante prove selettive (test attitudinale e/ o prova pratica).

4. Alle prove selettive di cui al comma 3, è ammesso il personale interno avente diritto alla riserva per la copertura dei posti di cui al comma 9.

5. Il corso - concorso pubblico consiste in una selezione di candidati per l' ammissione a un corso con posti predeterminati, finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi.

6. I candidati ammessi al corso saranno in numero superiore almeno del 20% dei posti messi a concorso. Al termine del corso un'apposita commissione, di cui dovrà far parte almeno un docente del corso, provvederà a esami scritti e orali con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti. I criteri generali e le modalità di svolgimento del corso - concorso saranno predeterminati dall'Amministrazione in sede di contrattazione con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

7. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo previsti nei dodici mesi successivi.

8. I posti disponibili da mettere a concorso devono essere coperti entro 6 mesi dalla data del relativo bando.

9. In relazione ai programmi annuali di occupazione di cui all'articolo 2, i bandi di concorso dovranno prevedere una riserva per il personale in servizio di ruolo pari al 35% dei posti disponibili messi a concorso. Tale percentuale potrà giungere fino al 40%, recuperando le quote eventualmente non utilizzate per la mobilità di cui all'articolo 6. Alla riserva dei posti può accedere il personale di ruolo appartenente alla qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso, in possesso del titolo di studio

richiesto per l'accesso dallo esterno al posto anzidetto e con un'anzianità di servizio di due anni, per i posti a concorso fino alla settima qualifica funzionale compresa è ammessa la partecipazione del personale appartenente alla qualifica immediatamente inferiore con un'anzianità di almeno tre anni e con medesima professionalità o di cinque se di professionalità diversa, in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per il posto messo a concorso.

10. La riserva non opera per l'accesso a posti unici relativi alle qualifiche apicali per i diversi profili professionali; in tutti gli altri casi la riserva opera mediante compensazioni fra i diversi profili professionali della stessa qualifica funzionale.

11. La graduatoria del concorso è unica. Il personale interno, esauriti i posti riservati, può ricoprire i posti non ricoperti dagli esterni.

12. I posti riservati al personale interno, ove non siano integralmente coperti, vengono coperti dagli esterni.

13. Le graduatorie restano aperte per tre anni e possono essere utilizzate nel rispetto delle percentuali di riserva dei posti previste nella presente legge per gli ulteriori posti di pari qualifica funzionale e profilo professionale vacanti e disponibili, a eccezione di quelli istituiti o trasformati successivamente all'espletamento delle procedure concorsuali.

14. Le commissioni giudicatrici dei concorsi sono composte da un membro della Giunta regionale o da altra persona esperta designata nel decreto di nomina, chela presiede, e da un massimo di quattro membri di cui uno in rappresentanza delle organizzazioni sindacali. Le commissioni sono nominate con decreto del Presidente della Regione.

15. I rappresentanti sindacali sono designati congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. In mancanza delle anzidette designazioni, che dovranno pervenire entro 15 giorni dalla data della notifica, provvede d'ufficio il Presidente della Regione nominando, anche tra il personale regionale, le persone chiamate a sostituire i componenti non designati tempestivamente.

16. Nel caso di passaggio, anche mediante concorso, tra enti destinatari dell'accordo nazionale di cui all'articolo 1, al dipendente viene riconosciuto il salario individuale di anzianità conseguito nell'ente di provenienza e viene considerato, ai fini dell'attribuzione della successiva quota del salario individuale di anzianità, il rateo in corso di maturazione nell'ente di provenienza.

#### **Art. 6 - Mobilità.**

1. Le leggi regionali di delega disciplinano il trasferimento del personale per l'esercizio da parte degli enti locali delle funzioni a essi delegate.

2. La Regione determina, d'intesa con gli enti interessati o, ove necessario, con delegazioni rappresentative dell'Anci, Upi, Uncem e Unioncamere il contingente organico per profili professionali del personale da trasferire con i relativi impegni finanziari.
3. Sulla base delle predette determinazioni la Regione e le organizzazioni di cui sopra stabiliscono i correlati piani di mobilità e l'elenco del personale regionale corrispondente per profilo professionale, previa contrattazione dei criteri con le organizzazioni sindacali.
4. La Regione provvede alla corrispondente riduzione dei propri organici, mentre gli enti locali destinatari del personale provvedono al conseguente adeguamento delle proprie dotazioni organiche.
5. Il personale trasferito conserva la posizione giuridica ed economica acquisita all'atto del trasferimento, ivi compresa l'anzianità già maturata.
6. In caso di revoca della delega o di assegnazione della stessa a ente diverso, nel rispetto del principio che il personale segue le funzioni, specifici accordi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative stabiliscono criteri per il trasferimento del personale interessato.
7. Ferma restando la disciplina vigente della mobilità interna ai singoli enti del comparto, la mobilità esterna si attua nell'ambito dei posti disponibili per concorso pubblico, secondo le modalità di cui ai successivi commi, fra il personale dipendente degli enti di cui all'articolo 4 del dpr 5 marzo 1986, n. 68.
8. La percentuale, da stabilirsi in sede di accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dei posti di ruolo organico che possono essere coperti mediante trasferimento, non deve superare il 5% dei posti disponibili per concorso pubblico.
9. Entro il 31 ottobre di ciascun anno, in sede di contrattazione decentrata a livello aziendale vengono individuati i posti e i profili professionali ricopribili mediante mobilità e i criteri per la formazione delle graduatorie.
10. I criteri di cui sopra dovranno tener conto dei titoli professionali, dell'anzianità di servizio, della situazione di famiglia dei richiedenti, dei motivi di studio.
11. Nelle graduatorie è comunque data precedenza assoluta al personale che nell'ente di appartenenza si trovi in posizione soprannumeraria, ovvero in disponibilità .
12. La mobilità può attuarsi per posti di ruolo vacanti e disponibili appartenenti alla stessa qualifica funzionale e al medesimo profilo professionale.
13. Gli enti destinatari dell'accordo di comparto trasmettono alla Regione, entro il 31 dicembre di ciascun anno, l'elenco distinto per qualifica e profilo professionale dei posti da destinare a mobilità di cui al comma 12.
14. La Regione provvede entro 30 giorni alla pubblicazione nel

proprio Bollettino Ufficiale degli elenchi pervenuti.

15. Entro 60 giorni dalla pubblicazione, gli interessati dovranno presentare all'ente presso cui aspirano a essere trasferiti documentata e motivata istanza, con allegato assenso dell'amministrazione di provenienza.

16. Le operazioni dei trasferimenti debbono essere concluse sotto il profilo amministrativo entro il 30 giugno di ogni anno.

17. I posti segnalati per la mobilità, per i quali non sono pervenute domande, possono essere coperti con le procedure ordinarie di reclutamento.

18. L'utilizzo dell'istituto della mobilità di cui ai precedenti commi rimane nella facoltà dell'amministrazione per quanto concerne le qualifiche dirigenziali e i funzionari aventi responsabilità di unità organica.

19. Oltre alla mobilità di cui sopra è consentito il trasferimento del personale tra enti diversi, a domanda del dipendente motivata e documentata e previa intesa delle due amministrazioni, anche in caso di contestuale richiesta da parte di due dipendenti di corrispondente livello professionale. Dei singoli provvedimenti viene data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali.

20. E' consentito altresì il trasferimento di personale tra gli enti destinatari dell'accordo di comparto tra questi e gli enti del comparto sanitario, a domanda motivata e documentata del dipendente interessato, previa intesa tra gli enti e contrattazione con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, a condizione dell'esistenza di posto vacante di corrispondente qualifica e profilo professionale nell'ente di destinazione.

21. Per comprovare esigenze di servizio, la mobilità può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando da e verso gli enti del comparto e gli enti del comparto sanitario, L'onere è a carico dell'ente presso il quale l'impiegato opera funzionalmente.

22. Il comando in tali casi, e fatti salvi quelli previsti da norme o regolamenti degli enti stessi, non può avere durata superiore ai 12 mesi eventualmente rinnovabili.

23. Il personale trasferito a seguito di processi di mobilità è esente dall'obbligo del periodo di prova, purchè abbia superato analogo periodo presso l'ente di provenienza.

#### **Art. 7 - Pari opportunità.**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi intesi a consentire una reale parità tra gli uomini e donne all'interno del comparto, saranno definiti, con la contrattazione decentrata, interventi che concretizzano << azioni positive >> a favore delle lavoratrici.

2. Pertanto, al fine di consentire una reale parità uomini - donne, verrà istituito con la partecipazione delle organizzazioni sindacali apposito comitato per la pari opportunità, che proponga misure idonee a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni,

almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi.

### **CAPO III**

#### **PRODUTTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

##### **Art. 8 - Produttività.**

1. Per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Amministrazione regionale verrà istituito, per ciascun esercizio finanziario, un apposito capitolo di spesa (fondo di produttività) alimentato:

- a) dai fondi straordinari previsti dall'articolo 14 del dpr 1 febbraio 1986, n. 13 (0,80% del monte salari);
- b) da una quota pari al valore di 18 ore pro - capite dello straordinario da dedurre dal tetto previsto all'articolo 16 della presente legge;
- c) dal 50% delle economie di gestione individuate con criteri oggettivi, nonché da quelle previste dal combinato disposto del comma 8 dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 e dell'articolo 8 comma 9 della legge 22 dicembre 1986, n. 910. Sono escluse dal computo delle economie le variazioni che si producono nella quantità di personale; tali variazioni saranno valutate nella redazione del piano annuale d'occupazione.

2. Con l'utilizzazione del fondo di cui al comma 1, obiettivo primario è quello di incentivare la programmazione del lavoro delle singole strutture e di tendere al coinvolgimento dei lavoratori nel processo di riorganizzazione del lavoro intervenendo contestualmente sulle strutture organizzative, sulle procedure, sui vincoli alla azione amministrativa, finalizzando l'attività anche alla verifica dei risultati e al controllo di gestione.

3. L'Amministrazione individuerà, nell'ambito della Segreteria generale della programmazione, le strutture competenti in materia di organizzazione e attiverà i nuclei di valutazione ai sensi dell'articolo 12 del dpr 1 febbraio 1986, n. 13, con la partecipazione delle organizzazioni sindacali e l'eventuale apporto di centri specializzati anche esterni, per definire l'impostazione complessiva di progetti di produttività e la verifica periodica dell'attuazione e dei risultati conseguiti; con tali strumenti si provvederà altresì allo studio di particolari sperimentazioni, con specifico riferimento:

- a) all'individuazione di indicatori di produttività, anche differenziati, in relazione alle tipologie di attività realizzate;
- b) all'individuazione di aree particolarmente significative come micro realizzazione di processi di riorganizzazione;
- c) alla progettazione per obiettivi selezionati in relazione a priorità individuate dagli organi istituzionali.

4. In mancanza dell'individuazione degli standards di produttività previsti dal punto 15 dell' accordo 1983/ 1985 per il personale della Regioni, e in attesa dell'attuazione dei processi di riorganizzazione del lavoro, gli incentivi alla produttività saranno corrisposti - previo accordo decentrato - a partire dall'esercizio finanziario 1987 (fatte salve le procedure e gli accordi già realizzati purchè non in contrasto con le presenti indicazioni) sulla base di programmi e progetti - obiettivo predisposti dalle strutture interne e approvati dall'Amministrazione.

5. In sede di prima applicazione i progetti e i programmi dovranno essere richiesti entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

6. Fermo restando l' approvazione da parte dell'ente dei programmi e dei rapporti di produttività predisposti dalle strutture interne, la verifica a regime della produttività viene effettuata con le procedure di cui sopra sulle stesse singole unità organizzative e i relativi compensi incentivanti sono corrisposti a obiettivo programmato raggiunto, tenendo conto della capacità programmatica progettuale degli uffici e dei parametri oggettivi quali il tempo e il livello di professionalità , nonchè della capacità di iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione dei progetti o attività; la valutazione di questi ultimi elementi compete al dirigente o ai dirigenti responsabili dei progetti e/ o dell'unità organizzativa, sulla base di criteri precedentemente individuati.

7. Tutta la materia del produttività afferente a piani, progetti - obiettivo, la loro verifica attuativa, i criteri, le forme e i modi per l' erogazione delle risorse ai dipendenti, sono oggetto di contrattazione decentrata.

8. Dopo tre mesi dall' entrata in vigore della presente legge e, in seguito, periodicamente, la Regione compirà con le organizzazioni sindacali di comparto e con le confederazioni maggiormente rappresentative, unitamente a rappresentanti delle associazioni degli utenti individuate d' intesa con la parte pubblica, un bilancio della attività di programmazione svolta, dei risultati ottenuti, degli eventuali ostacoli incontrati, allo scopo di rimuoverli e di dare piena attuazione allo spirito e alla lettera delle intese intercompartimentali e di comparto tendenti a accrescere la produttività , l' efficienza e l' efficacia dell' azione amministrativa.

#### **Art. 9 - Progetti pilota.**

1. La Giunta regionale, d' intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, valuterà le proprie specifiche esigenze operative in relazione al programma di cui all' articolo 13 del dpr 1 febbraio 1986, n. 13, al fine di predisporre i progetti pilota, compatibilmente con le disponibilità previste dalle emanande norme in materia.

**Art. 10 - Organizzazione del lavoro e uffici informazione.**

1. Per assicurare la massima efficienza e produttività di gestione, è demandata in sede di contrattazione aziendale la formulazione dei criteri sull' organizzazione del lavoro, anche conseguenti alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici, e in relazione al nuovo ordinamento del personale, al processo di decentramento istituzionale, alla delega delle funzioni, nonché al nuovo ordinamento delle autonomie locali.

2. La revisione delle strutture organizzative avrà luogo secondo i seguenti criteri:

a) introduzione di sistemi di contabilità analitica per consentire, in relazione ai singoli obiettivi - programma o progetti, la valutazione dei costi e l' analisi dei relativi benefici e l' introduzione del controllo di gestione. Tali sistemi dovranno permettere il costante raffronto fra risorse di personale e finanziarie impiegate e risultati ottenuti in relazione agli obiettivi di medio e lungo periodo, nonché la oggettiva valutazione dei carichi di lavoro per unità , la produttività individuale e aggregata anche ai fini della determinazione del fondo e la conseguente attribuzione dei premi incentivanti la produttività ;

b) partecipazione democratica del personale dipendente, nell' ambito delle attribuzioni professionali delle rispettive qualifiche, alla definizione dei metodi di lavoro e alle modalità di esercizio delle competenze assegnate nonché alla verifica della rispondenza dei risultati obiettivo; tali risultati potranno essere ottenuti anche attraverso la sperimentazione di tecniche di direzione per obiettivi e circoli di qualità ;

c) ferma restando la dotazione organica delle singole qualifiche funzionali, all' interno di ciascuna di essere i contingenti dei relativi profili professionali potranno essere variati con atto amministrativo in relazione alle effettive esigenze funzionali dell' ente; d) introduzione nell' organizzazione del lavoro di sistemi a tecnologia avanzata che consentano, anche sulla base di utilizzazione associata, lo snellimento delle procedure atte a rendere più tempestiva l' azione e l'intervento dell' Amministrazione mediante una più immediata disponibilità delle informazioni necessarie ai centri decisionali;

e) dotazione di apposito regolamento per le procedure dell' organizzazione del lavoro;

f) valorizzazione della dirigenza anche attraverso il decentramento dei centri decisionali e la conseguente individuazione delle responsabilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell' azione amministrativa;

g) garanzia di accrescimento delle capacità professionali degli operatori tramite una politica di aggiornamento professionale. Schemi di formazione specifici dovranno essere predisposti per le professionalità ad alta specializzazione impegnate nell' organizzazione di sistemi produttivi innovati.

3. Al fine di migliorare i rapporti tra il cittadino e la pubblica amministrazione e di assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa, viene istituito in ogni comune capoluogo di provincia un ufficio regionale per l'informazione ai cittadini.

4. E' istituito altresì un servizio regionale centrale per l'informazione, con compiti di coordinamento degli uffici e d'intervento operativo, nell'ambito della Segreteria generale della programmazione.

5. La Giunta regionale provvederà a determinare l'organico degli uffici e del servizio di cui ai precedenti commi nel rispetto della dotazione organica tabellare sia complessiva che delle singole qualifiche funzionali di cui alla legge regionale 26 gennaio 1988, n. 8.

6. Per l'avviamento di detti uffici la Giunta regionale potrà avvalersi di specialisti della comunicazione, dell'informatica e dell'organizzazione, singoli o associati, secondo i criteri e nei limiti di cui alla legge regionale 3 agosto 1978, n. 40 e successive modificazioni e integrazioni.

#### **Art. 11 - Orario di lavoro.**

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.

2. I dirigenti sono peraltro tenuti dall'entrata in vigore della presente legge a prestare la propria attività oltre tale limite senza alcuna corresponsione di compenso per lavoro straordinario per una media annua di 10 ore settimanali in relazione a tutte le esigenze di servizio in giornate lavorative.

3. L'orario di servizio è controllato con sistemi obiettivi anche automatici.

4. Nel rispetto dell'arco massimo giornaliero previsto dal quinto comma dell'articolo 6 della legge regionale 3 luglio 1984, n. 30, la programmazione dell'orario di lavoro e l'articolazione dello stesso saranno regolamentate, in sede di accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, secondo i seguenti criteri:

a) migliore efficienza e produttività dell'Amministrazione;

b) più efficace erogazione dei servizi a favore dei cittadini;

c) rispetto dei carichi di lavoro e dei riflessi sugli organici;

d) ampliamento dell'arco temporale della fruibilità dei servizi con il ricorso preferenziale e articolazioni degli orari connessi con la natura delle prestazioni e con le caratteristiche funzionali dei servizi che possono richiedere orari diversi e anche più prolungati;

e) riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario.

5. L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su 6 o 5 giornate lavorative. In sede di accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, saranno individuate le modalità di attuazione di detta articolazione, tenendo conto delle realtà locali e per meglio corrispondere alle esigenze degli utenti.

6. Gli istituti riguardanti la flessibilità dell'orario, la turnazione e il

tempo parziale possono anche coesistere al fine di rendere concreta la gestione flessibile e mirata dell' organizzazione dei servizi, della dinamica degli organici e dei carichi di lavoro.

7. A tal fine in sede di accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, quali parametri principali per l' articolazione dell' orario di lavoro, saranno considerati:

a) grado di intensificazione dei rapporti con l' utente, che deve essere posto in condizione di accedere più facilmente e con maggiore frequenza agli uffici, sportelli e servizi dell' Amministrazione;

b) grado di miglioramento dell' organizzazione del lavoro;

c) miglioramento, in termini di coordinamento, del rapporto funzionale tra unità organiche appartenenti alla medesima struttura complessa ovvero tra loro correlate sul piano dell' attività ;

d) grado di fruibilità dei servizi sociali sul territorio, in relazione alle caratteristiche socio - economiche.

8. Ove necessario, qualora con le predette modalità di articolare dell' orario di lavoro non siano perseguibili le finalità connesse alla più proficua efficienza degli uffici, e in relazione a necessità esattamente prevedibili quali scadenze legislative o amministrative che comportino maggiori carichi di lavoro, è consentita la programmazione plurisettimanale dell' orario di lavoro.

9. La programmazione dell' orario plurisettimanale entro i limiti di 24 ore minimo e 48 settimanali, deve riferirsi a un periodo massimo non superiore a mesi 4 nell'anno, individualmente non consecutivi.

10. In nessun caso il tempo di percorrenza casa - sede di lavoro può essere considerato orario di servizio.

11. Anche in assenza di rotazione per turno la maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo è fissata nella misura del 20% e quello per lavoro ordinario festivo - notturno è fissata nella misura del 30%.

#### **Art. 12 - Orario flessibile.**

1. L' orario flessibile consiste nel posticipare l' orario di inizio del lavoro ovvero nell' anticipare l' orario di uscita o nell' avvalersi di entrambe le facoltà limitando, però , al nucleo centrale dell' orario, la contemporanea presenza di tutto il personale addetto alla medesima unità organica.

2. La sua adozione presuppone una analisi delle caratteristiche della attività svolta dall' unità organica interessata a giovarsene e dei riflessi che una modifica dell' orario di servizio provoca o può provocare nei confronti dell' utenza, ovvero sui rapporti con altre unità organiche funzionalmente a essa collegate, nonchè delle caratteristiche del territorio in cui l' ufficio è collocato.

3. In ogni caso tutto il personale, salvo quello impegnato nelle turnazioni, deve trovarsi contemporaneamente in servizio nella fascia oraria individuata in sede di accordo decentrato con le

organizzazioni sindacali, in misura comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario giornaliero, fatte salve le esigenze di assicurare particolari servizi.

4. L'orario flessibile è consentito a condizione che negli uffici siano possibili obiettivi e rigorosi controlli, anche di tipo automatico, sulle presenze in servizio del personale e che comunque non incida sugli orari di apertura al pubblico predeterminati e comunicati all'utenza.

5. In sede di negoziazione con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative, tenendo presente i criteri indicati nel comma 4 dell'articolo 11 saranno definite le aliquote di personale addetto ai servizi strumentali e di base (custodia, archivi correnti, centralini e simili) che, collegato funzionalmente con carattere di indispensabilità con l'attività complessiva, non potrà essere compreso nell'orario flessibile.

6. L'orario flessibile, in alcuni casi specifici, può riguardare tutto il personale di una unità organica, in altri casi (quando cioè sia necessario intervenire soltanto su alcuni aspetti della organizzazione del lavoro) può essere attuato per gruppi di partecipazione.

7. Le ore di servizio prestate come recupero di orario non danno luogo alla corresponsione di alcun tipo di emolumento aggiuntivo.

### **Art. 13 - Turnazioni.**

1. Per le esigenze di funzionalità riconducibili alla copertura degli orari di servizio, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro.

2. I turni sono caratterizzati dalla rotazione ciclica degli addetti in prestabilite articolazioni di orario.

3. I turni diurni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un'erogazione di servizi lavorativi per almeno 11 ore.

4. L'istituzione dei turni ha il fine di realizzare la più ampia fruibilità dei servizi aperti al pubblico e il migliore sfruttamento degli impianti e strutture. I turni notturni non potranno essere di norma superiori a dieci turni nel mese, facendo, comunque, salve le esigenze strutturali ed eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

5. L'ente provvederà a disciplinare il controllo sulla regolarità dello svolgimento delle turnazioni.

6. Nel caso di orario organizzato su due, tre o quattro turni giornalieri la maggiorazione interviene solo in caso di effettiva rotazione almeno settimanale del personale impegnato nel turno.

7. La tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato nell'ambito dei turni viene maggiorata come segue:

a) 5% per la fascia oraria diurna;

b) 20% per la fascia notturna e i giorni festivi;

c) 30% per la fascia festiva notturna.

Le presenti maggiorazioni sostituiscono qualsiasi altra indennità di turno.

8. La tariffa oraria è pari alla misura oraria del lavoro straordinario, senza le maggiorazioni, aumentata della quota corrispondente agli emolumenti fissi e continuativi, a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa suddetta, con esclusione all'aggiunta di famiglia.

9. Ai fini dei precedenti commi, l'orario notturno va dalle 22 alle 6 del giorno successivo.

#### **Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.**

1. La Regione può procedere alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale in applicazione delle norme previste dalla legge regionale e dalla legge statale.

#### **Art. 15 - Permessi e recuperi.**

1. Al dipendente possono essere concessi dal responsabile della struttura, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero.

2. Eventuali impreviste protrazioni della durata del permesso concesso vanno calcolate nel monte ore complessivo.

3. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.

4. Entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

5. Nei casi in cui, per eccezionali motivi del dipendente, non sia stato possibile effettuare i recuperi, la Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione complessiva spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

6. Le ipotesi di recupero devono essere programmate in maniera da essere perfettamente individuabili rispetto ad altri tipi di rientri per completamento di servizio ovvero per turni.

#### **Art. 16 - Lavoro straordinario.**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle esigenze di servizio individuate dall'Amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Saranno inoltre svolte periodiche verifiche con le organizzazioni sindacali in ordine all'utilizzo del monte ore di lavoro straordinario.

3. La spesa annua complessiva non può superare il limite di spesa di 120 ore annue per dipendente.

4. Per progetti finalizzati all'occupazione e per incrementare la produttività viene utilizzato il corrispettivo di 50 ore annue pro capite di lavoro straordinario nel modo seguente:

- a) 25 ore annue per dipendente da destinare all' occupazione;
  - b) 18 ore annue per dipendente da destinare alla produttività ;
  - c) 7 ore annue per dipendente destinate a salario accessorio.
5. In tali ambiti lo stanziamento per prestazioni di lavoro straordinario non può eccedere il monte - ore riferito all' anno pari a ore 70 annue per il numero dei dipendenti con un limite massimo individuale di 200 ore.
6. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all' attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell' organico o per fronteggiare eventi o situazioni di carattere straordinario, il limite massimo individuale può essere superato, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, nel rispetto comunque di quanto stabilito ai precedenti commi terzo e quinto.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario anche eccedenti i predetti limiti possono dare luogo, a domanda, a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruire di norma nel mese successivo.
8. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 175 i seguenti elementi retributivi:
- a) stipendio tabellare base iniziale di livello mensile in godimento;
  - b) indennità integrativa speciale in godimento nel mese di dicembre dell' anno precedente;
  - c) rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive.
9. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
- a) al 15% per lavoro straordinario diurno;
  - b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno - festivo.
10. Le tariffe orarie, derivanti al 31 dicembre 1985 dal preesistente sistema di calcolo previste dalle rispettive normative, sono mantenute ad persona, fino alla concorrenza delle tariffe orarie di pari importo derivanti dal nuovo sistema.
11. Dal 31 dicembre 1987 il divisore 175 indicato nel comma 8 è ridotto a 156.

#### **Art. 17 - Riposo compensativo.**

1. Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo festivo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione ordinaria maggiorata del 20% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L' attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, o a equivalente riposo compensativo o alla

corresponsione del compenso del lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata per lavoro straordinario in giorno non festivo e non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario.

#### **Art. 18 - Formazione e aggiornamento professionale.**

1. La Regione promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale.

2. A tal fine viene istituito un apposito capitolo di spesa nel bilancio di previsione.

3. Annualmente la Regione e gli enti del comparto, in accordo con le organizzazioni sindacali, potrà definire per le iniziative di interesse comune i piani dei corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento a livello regionale.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'ente di appartenenza.

5. Qualora i corsi si svolgano fuori sede compete inoltre, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione e il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascuna lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato e a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

7. La prima finalità sarà perseguita mediante corsi di aggiornamento che dovranno tendenzialmente investire la globalità dei lavoratori, nell'ambito di una necessaria programmazione degli interventi che privilegino specifiche esigenze prioritarie.

8. La seconda finalità sarà perseguita mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale, sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale.

9. Le attività di formazione professionale, di aggiornamento e di riqualificazione possono concludersi con misure di accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente che costituiranno a ogni effetto titolo di servizio.

#### **Art. 19 - Diritto allo studio.**

1. Il limite massimo di tempo per diritto allo studio è di 150 ore annue individuali.

2. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% dell' organico e comunque di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti, secondo le modalità di utilizzazione che saranno disciplinate in sede di prossimo accordo intercompartimentale.

3. Sino all' entrata in vigore della nuova disciplina intercompartimentale resta in vigore la normativa vigente.

#### **CAPO IV CONTRATTAZIONE DECENTRATA E RELAZIONI SINDACALI**

##### **Art. 20 - Livelli di contrattazione.**

1. Sono individuati i seguenti livelli di contrattazione decentrata:

a) regionale, che riguarda la definizione dei piani dei corsi di qualificazione e aggiornamento del personale, il funzionamento dell' osservatorio regionale del pubblico impiego e l' attivazione dei processi di mobilità tra enti in ambito regionale nonché le altre materie specificatamente e tassativamente indicate nella presente legge;

b) territoriale, sub regionale, che riguarda le materie delegate dalla contrattazione decentrata a livello regionale di cui alla lettera a), nonché le altre materie specificatamente e tassativamente indicate nella presente legge;

c) a livello di singolo ente;

d) a livello di decentramento dell' ente, che riguarda le materie delegate dalla contrattazione decentrata a livello di singolo ente.

2. Gli accordi decentrati non possono comportare oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dalla presente legge.

3. A essi si dà esecuzione ai sensi dell' articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, mediante atti previsti dai singoli ordinamenti degli enti di cui all' articolo 4 del dpr 5 marzo 1986, n. 68.

##### **Art. 21 - Composizione delle delegazioni.**

1. La delegazione trattante, a livello di contrattazione regionale e sub regionale, è costituita dal Presidente della Regione o da un suo delegato, e da una rappresentanza:

a) dell' Anci per i comuni e i loro consorzi;

b) dell' Upi per le province e i loro consorzi;

c) dell' Uncem per le comunità montane;

d) dell' Unioncamere per le camere di commercio;

e) degli altri enti destinatari dell' accordo di comparto per quanto di rispettiva competenza;

f) da una delegazione composta da rappresentanti di ciascuna organizzazioni sindacale maggiormente rappresentativa nel settore

interessato, che abbia adottato in sede nazionale codici di autoregolamentazione dell' esercizio del diritto di sciopero e dalle confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale.

2. A livello di contrattazione decentrata per singolo ente, o di suo decentramento, la delegazione trattante è costituita:

- a) dal titolare del potere di rappresentanza o suo delegato;
- b) da una rappresentanza dei titolari degli uffici o servizi ai quali l' accordo si riferisce;
- c) da una delegazione composta da rappresentanti territoriali e aziendali di ciascuna organizzazione sindacale, come sopra indicata.

#### **Art. 22 - Materie di contrattazione decentrata.**

1. Nell' ambito della disciplina di cui all' art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, del dpr 1 febbraio 1986, n°13 e di quella della presente legge, formano oggetto di contrattazione decentrata i criteri, le modalità generali e i tempi di attuazione in ordine alle seguenti materie:

- a) l' organizzazione del lavoro, anche conseguente alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici e alle innovazioni tecnologiche, nonchè le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi medesimi;
- b) l' aggiornamento, la qualificazione, la riconversione e riqualificazione del personale;
- c) la rispondenza dei profili professionali di nuova istituzione alle qualifiche funzionali stabilite nell' accordo di comparto;
- d) le << pari opportunità >>;
- e) i sistemi, i piani e i programmi intesi a incrementare la produttività, la loro verifica e le incentivazioni connesse;
- f) la struttura degli orari di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità, straordinario, permessi), nonchè le modalità di accertamento del loro rispetto;
- g) la mobilità all' esterno dell' Amministrazione e la disciplina di quella interna;
- h) la formulazione di programmi concernenti l' occupazione, anche in relazione alle politiche degli organici;
- i) le condizioni ambientali e la qualità del lavoro (compresi i carichi di lavoro in funzione degli obiettivi e dei piani di lavoro);
- l) l' agibilità dei patronati sindacali sul luogo del lavoro, il servizio di mensa, la costituzione e l' organizzazione dei Cral;
- m) le altre materie appositamente demandate alla contrattazione decentrata di cui alla presente legge.

#### **Art. 23 - Procedure di raffreddamento dei conflitti.**

1. Nel caso di conflitti derivanti da diverse interpretazioni delle norme della presente legge dovrà essere formulata richiesta scritta di confronto con lettera con avviso di ricevimento da una delle

organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore interessato che abbiano adottato in sede nazionale un codice di autoregolamentazione dell' esercizio del diritto di sciopero; detta richiesta comporterà l' obbligo di convocazione, a iniziativa della parte che ha ricevuto tale richiesta, della parte richiedente, per un confronto, nei tre giorni successivi da svolgersi nell' ambito della delegazione di cui all' art. 21, comma secondo.

2. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto e deve essere indirizzata per conoscenza alla delegazione di cui al comma terzo presso il dipartimento della funzione pubblica.

3. Trascorsi 15 giorni dall'insorgenza del conflitto senza una sua composizione e qualora la delegazione di cui all' art. 21, comma primo, eventualmente investita non definisca il conflitto stesso, si potrà fare ricorso alla delegazione trattante l' accordo nazionale di comparto che, al fine di assicurare la corretta interpretazione della disciplina contrattuale, esprime tempestivamente il proprio parere.

4. La delegazione di cui al comma terzo dovrà riunirsi altresì su formale richiesta di una delle parti chela compongono.

5. L' apertura del conflitto non determina l' interruzione del procedimento amministrativo.

#### **Art. 24 - Informazione.**

1. L' informazione si attua in modo costante e tempestivo con le organizzazioni sindacali a livello confederale e di categoria, se essa riguarda le proposte relative agli obiettivi e ai programmi di sviluppo, ai piani d' intervento e di investimento, ai bilanci annuali o pluriennali.

2. Ai sensi dell' art. 18 del dpr 1 febbraio 1986, n°13, nel rispetto delle competenze proprie degli organi istituzionali, salva la continuità dell' azione amministrativa, al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento e alla efficienza dei servizi, gli enti garantiscono una costante e preventiva informazione alle organizzazioni sindacali sugli atti e sui provvedimenti che riguardano il personale, l' organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche, la valutazione degli organici in relazione al funzionamento dei servizi. L' informazione concerne anche atti o provvedimenti relativi a materie non soggette a contrattazione dalla quale comunque derivino conseguenze riguardanti il personale e la organizzazione del lavoro.

3. L' informazione, a seconda dei diversi suoi soggetti, è rivolta alle organizzazioni sindacali territoriali (con particolare riferimento all' organizzazione dei servizi) e a quelle di categoria stipulanti gli accordi collettivi di cui alla legge - quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93. Ulteriori modalità attuative saranno determinate dagli accordi decentrati.

4. Le organizzazioni sindacali di cui all' art. 14 della legge 29 marzo

1983, n. 93, possono richiedere all' ente, che è tenuto a comunicarli, i dati riguardanti la situazione del personale occupato e di quello occorrente in relazione ai programmi di efficienza/ efficacia e a fenomeni fisiologici di turn - over conseguente alla rilevazione dei carichi di lavoro.

5. Ai sensi dell' art. 20 del dpr 1 febbraio 1986, n° 13, in occasione di interventi di progettazione di nuovi sistemi informativi a base informatica, o di modifica dei sistemi preesistenti, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative saranno informate sulle caratteristiche generali dei sistemi stessi, sì da essere poste in condizione di valutare un congruo anticipo quegli aspetti che possono determinare vincoli all' occupazione, alle funzioni e ai ruoli dell' ente, all' ambiente e alla qualità del lavoro, e di formulare osservazioni e proposte.

6. In armonia con quanto disposto dai commi primo e secondo dell' art. 24 della legge 29 marzo 1983, n. 93, nei casi in cui il sistema installato consenta la possibile raccolta e l' utilizzo dei dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni garantiranno, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, un adeguato sistema di tutela e di garanzia della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

7. Al lavoratore viene comunque garantito il diritto di conoscere la qualità e l' uso dei propri dati personali raccolti e, con l' assistenza delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, il diritto di integrazione e rettifica.

8. In sede di accordi decentrati con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative saranno definiti le modalità e i tempi dell' informazione.

#### **Art. 25 - Attività sociali, culturali e ricreative.**

1. Le attività culturali, ricreative e assistenziali, promosse nell' ente, dovranno essere gestite da organismi formati dai rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall' art. 11 dello statuto dei lavoratori.

2. Per l' attuazione delle suddette attività , l' Amministrazione può iscrivere in bilancio apposito stanziamento.

#### **Art. 26 - Trattenute per scioperi brevi.**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all' effettiva durata della astensione dal lavoro e comunque in misura non inferiore a un' ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria del lavoro straordinario, senza le maggiorazioni, aumentata della quota corrispondente agli emolumenti fissi e ricorrenti a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa predetta, con esclusione in ogni caso della quota di aggiunta di famiglia.

**Art. 27 - Igiene, sicurezza e salubrità del lavoro.**

1. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle unità locali socio - sanitarie alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento. Al fine di garantire la riservatezza della diagnosi, la certificazione sarà portata a conoscenza dell' Amministrazione nella parte in cui è contenuta la sola prognosi.
2. Le unità locali socio - sanitarie hanno competenza in materia di visite preventive e di controlli periodici connessi con attività esposte a rischio e in particolare in presenza di rischi derivanti dall' uso continuato di video -terminali, come dispone la vigente normativa Cee.
3. Le unità locali socio - sanitarie e gli altri organismi pubblici a ciò preposti dalle vigenti disposizioni hanno competenza in materia di collaudi e di verifiche periodiche di macchinari, impianti e strutture dell' Amministrazione.
4. Le unità locali socio - sanitarie hanno competenza nella promozione di misure idonee a tutelare la salute delle donne dipendenti, in relazione alle peculiarità psicofisiche e alla prevedibilità di rischi specifici con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva.
5. E' istituito il libretto personale sanitario per garantire ai lavoratori che operino in ambienti insalubri visite mediche periodiche a scopo preventivo secondo le modalità previste in materia per il personale dei vigili del fuoco dagli allegati di cui al dpr 10 aprile 1984,n. 210.

**CAPO V  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 28 - Stipendi.**

1. A decorrere dal 1o gennaio 1988 i valori stipendiali iniziali di cui al primo comma dell' art. 30 della legge regionale 3 luglio 1984, n. 30, sono così modificati:
  - Dirigente regionale generale L. 17.000.000
  - Dirigente regionale L. 13.900.000
  - Funzionario L. 12.000.000
  - Istruttore direttivo L. 8.700.000
  - Istruttore L. 7.500.000
  - Collaboratore professionale L. 6.640.000
  - Esecutore L. 5.650.000
  - Operatore L. 5.000.000
  - Ausiliario L. 4.460.000
  - Addetto alle pulizie L. 3.800.000
2. Il trattamento tabellare del personale della prima e seconda

qualifica dirigenziale è integrato a tutti gli effetti di un importo annuo pari rispettivamente a L. 2.100.000 e L. 4.000.000.

3. Al personale della prima qualifica dirigenziale l'importo di L. 2.100.000 compete dopo due anni di effettivo servizio nella qualifica.

4. Le indennità di cui al terzo comma, lettere d), e),g), e h), dell' art. 30 della legge regionale 3 luglio 1984,n. 30, nelle misure di seguito riportate:

- Funzionario L. 500.000
- Istruttore direttivo L. 360.000
- Istruttore L. 360.000
- Collaboratore professionale L. 120.000
- Esecutore L. 120.000
- Operatore L. 120.000
- Ausiliario L. 60.000

vengono soppresse e concorrono dall' 1 gennaio 1988 alla formazione dei nuovi livelli tabellari.

#### **Art. 29 - Indennità e benefici economici.**

1. A decorrere dall' 1 gennaio 1988 competono le seguenti indennità:

a) al personale che ai sensi della vigente normativa regionale disimpegna mansioni di vigilanza, l' indennità annua lorda di L. 480.000 per 12 mesi;

b) al personale con qualifica di funzionario con direzione di unità organica a livello di ufficio, nonché al personale laureato munito della prescritta abilitazione per l' esercizio della professione e iscrizione all' albo che operi in posizioni di staff, l' indennità annua lorda di L. 1.000.000 per 12 mesi;

c) al personale con qualifica di dirigente regionale l' indennità di direzione di struttura a livello di servizio di L. 3.000.000 lorde annue per 12 mesi;

d) al personale con qualifica di dirigente regionale l' indennità di funzione di L. 4.600.000 lorde annue per 12 mesi;

e) al personale delle qualifiche dirigenziali l' indennità annua lorda non pensionabile di L. 2.000.000 vincolata alla presenza in servizio. Il corrispondente importo mensile è ridotto, per ogni giornata di assenza, di 1/ 26 o di 1/ 22 in relazione alla articolazione dell' orario settimanale di servizio. La predetta indennità è fissata in L. 1.000.000 per il periodo 1 luglio 1987- 31 dicembre 1987;

f) le indennità di coordinamento rimangono fissate negli importi e nelle forme di attribuzione previsti dai precedenti accordi degli enti locali e delle Regioni e degli istituti autonomi case popolari;

g) l' indennità di rischio di cui all' art. 30, lett. i), della legge regionale 3 luglio 1984, n. 30, è elevata da lire 120.000 a L. 240.000 per 12 mensilità ;

h) l' indennità di reperibilità di cui all' art. 31 della legge regionale 3 luglio 1984, n. 30, è elevata a L. 750 orarie.

2. In caso di nascita di figli è concessa una maggiorazione pari al 2,50 per cento del trattamento economico iniziale di livello, riassorbito in occasione della corresponsione del salario di anzianità.
3. Analogo beneficio è riconosciuto al personale che abbia diritto all'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, ai sensi dell'art. 1 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni.

**Art. 30 - Destinazione acconto stipendiale.**

1. L'acconto di cui all'art. 34, secondo comma, della legge regionale 3 luglio 1984, n. 30, costituisce incremento della retribuzione individuale di anzianità già istituita per il personale regionale.
2. Tale acconto si intende aggiuntivo al beneficio economico complessivo.

**Art. 31 - Clausola di garanzia.**

1. In assenza di rinnovo contrattuale entro il 30 giugno 1989, la retribuzione individuale di anzianità relativa al personale verrà incrementata, con decorrenza dall'1 gennaio 1989, degli importi di cui all'art. 34 della legge regionale 3 luglio 1984, n. 30.
2. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986, i predetti importi competono in ragione del numero di mesi trascorsi dalla data di entrata in servizio al 31 dicembre 1988.
3. Nel caso di transito da una qualifica funzionale inferiore a quella superiore, l'importo predetto compete in ragione dei mesi trascorsi nella qualifica di provenienza e in quella di nuovo inquadramento con riferimento al 31 dicembre 1988.

**Art. 32 - Passaggi di qualifica.**

1. Nei passaggi di qualifica superiore oltre al valore del livello di nuovo inquadramento, compete la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di transito.

**CAPO VI  
DIRIGENZA**

**Art. 33 - Principi generali.**

1. I dirigenti esplicano le proprie funzioni secondo i principi generali che regolano i compiti della dirigenza nell'ambito statale e in genere delle pubbliche amministrazioni al fine di garantire la piena concordanza della azione dell'apparato con gli obiettivi e le scelte degli organi istituzionali.
2. A queste scelte e agli strumenti per attuarle, la dirigenza concorre con carattere di autonomia e responsabilità, svolgendo le funzioni proprie delle dichiarazioni di qualifica indicate nella legge

regionale 3 luglio 1984, n. 30.

**Art. 34 - Mobilità dei dirigenti.**

1. La Giunta regionale, sentito altresì l'interessato, con proprio provvedimento motivato da esigenze organizzative e di servizio, può trasferire il dirigente ad altra struttura o destinarlo ad altri compiti comunque corrispondenti alla qualifica dirigenziale acquisita, nel rispetto del profilo professionale posseduto.
2. per i dirigenti in servizio presso il Consiglio regionale il provvedimento di cui al comma primo è adottato su richiesta dell'Ufficio di Presidenza e d'intesa con il medesimo.

**Art. 35 - Responsabilità dei dirigenti.**

1. I dirigenti, sulla base delle declaratorie richiamate nell'art. 34 sono responsabili del perseguimento e del raggiungimento degli obiettivi, in termini di qualità, quantità e tempestività.
2. L'attività dei dirigenti è soggetta a valutazione annuale da parte del dirigente di qualifica più elevata, in conformità a criteri oggettivamente predeterminati.
3. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, nell'ambito delle rispettive competenze, provvederanno ad analoga valutazione dei dirigenti di massimo livello, sentito il parere del dirigente di segreteria regionale.
4. Sulla valutazione espressa è assicurato, in ogni caso, il diritto di controdeduzione documentale e/ o orale del dirigente, a giustificazione del risultato della sua attività.
5. In presenza di valutazione negativa, risultante da atto formale, il dirigente può essere rimosso dalla responsabilità di struttura, sollevato da incarichi di rappresentanza dell'Amministrazione in commissioni e collegi connessi alla sua qualifica, escluso dalla corresponsione del premio incentivante la produttività.

**Art. 36 - Accesso alle qualifiche dirigenziali.**

1. L'accesso alla qualifica di dirigente regionale avviene per concorso pubblico o corso - concorso pubblico aperto ai candidati in possesso del prescritto diploma di laurea ed esperienza di servizio adeguatamente documentata di cinque anni cumulabili nella pubblica amministrazione, enti di diritto pubblico, aziende pubbliche e private, in posizioni di lavoro corrispondenti, per contenuto, alle funzioni della qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso, ovvero di cinque anni di comprovato esercizio professionale correlato al titolo di studio richiesto con relativa iscrizione all'albo ove necessita.
2. Il 25% dei posti messi a concorso è riservato ai dipendenti di ruolo dell'ente in possesso della qualifica di funzionario nonché dei medesimi requisiti richiesti per i candidati esterni.
3. Per accedere, per concorso pubblico o corso - concorso pubblico,

ai profili professionali della qualifica di dirigente regionale generale, occorre il possesso del diploma di laurea richiesto e una esperienza di effettivo servizio di cinque anni in posizione dirigenziale corrispondente alla qualifica di dirigente regionale in pubbliche amministrazioni, enti di diritto pubblico o aziende pubbliche e private.

4. Il 40% dei posti messi a concorso è riservato ai dirigenti regionali del ruolo dell'ente in possesso dei medesimi requisiti prescritti per i candidati esterni.

5. L'ammissione al corso - concorso per l'accesso alla prima e alla seconda qualifica dirigenziale avviene nei limiti dei posti da conferire maggiorati di un terzo.

6. Il 20%, arrotondando la frazione all'unità nel caso non risulti almeno un posto, dei posti previsti nelle dotazioni organiche delle qualifiche dirigenziali, può essere coperto mediante assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a cinque anni, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno. La presente norma non si applica a coloro che già godono di trattamento di quiescenza.

7. Il trattamento economico dei dirigenti assunti a norma del comma sesto non può in nessun caso essere inferiore a quello tabellare delle qualifiche di riferimento nè superiore a quello massimo in godimento del personale di ruolo della stessa qualifica.

8. Ai dirigenti assunti con contratti a termini si applicano le norme che disciplinano l'attività di servizio del personale di ruolo prescindendo, per l'accesso, dai requisiti di età.

9. Le riserve di cui sopra non operano per l'accesso a posti unici di qualifica dirigenziale.

#### **Art. 37 - Contingente della qualifica di dirigente regionale.**

1. I posti della qualifica di dirigente regionale non possono superare di tre volte quelli previsti per l'organico della qualifica di dirigente regionale generale di cui al precedente accordo nazionale 1983-1985 per il personale delle Regioni a statuto ordinario.

### **CAPO VII PERSONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

#### **Art. 38 - Personale dei corsi di formazione professionale.**

1. Il personale docente dei corsi di formazione professionale, è inquadrato in specifici profili professionali appartenenti alle seguenti qualifiche funzionali:

a) Istruttore - docenti in attività della formazione professionale per il cui espletamento è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

b) Istruttore direttivo - docenti in attività della formazione

professionale per il cui espletamento è richiesto è richiesto il possesso del diploma di laurea.

2. I titoli di studio per l'esercizio della funzione docente devono essere strettamente correlati alle specifiche attività di formazione professionale.

3. Il personale direttivo, di segreteria, esecutivo e di anticamera appartiene a distinti profili professionali del personale amministrativo.

4. L'accesso alle qualifiche funzionali di cui alle lettere a) e b) del comma primo avviene per pubblico concorso, nei limiti dei posti disponibili, mediante prove, scritte e orali, a contenuto teorico e/ o pratico attinenti la relativa professionalità e valutazioni dei titoli culturali e professionali con criteri predeterminati. Il 50% dei posti messi a concorso, relativi alla qualifica di istruttore direttivo, è riservato al personale docente in servizio presso i centri di formazione professionale inquadrato nella qualifica funzionale di istruttore da almeno 3 anni, purchè in possesso dello specifico titolo di studio richiesto per l'insegnamento cui intende accedere.

5. L'orario di lavoro del personale docente dei centri di formazione professionale è fissato in 36 ore settimanali. Almeno 800 ore del complessivo monte ore annuo debbono essere riservate all'insegnamento; le restanti ore saranno utilizzate in altre attività connesse con la formazione. L'articolazione sarà oggetto di contrattazione decentrata.

6. Qualora nell'ambito dello stesso centro di formazione professionale, il docente non potesse assolvere completamente l'impegno orario da riservare alle attività di insegnamento, neppure ricorrendo all'istituto della supplenza, va disposta la sua utilizzazione presso un'altro centro di formazione professionale secondo i criteri definiti con le modalità di cui all'art. 20.

7. La accertata impossibilità per un periodo determinato, di espletare l'attività didattica corrispondente alla qualifica posseduta può comportare una diversa e temporanea collocazione del personale anche presso strutture regionali diverse dai centri, preferibilmente per l'assolvimento di attività complementari a quelle di docenza, ovvero assimilabili per contenuto professionale.

8. Entro 6 mesi dal recepimento della presente legge, la Giunta regionale, sentite le organizzazioni sindacali, definirà, l'organigramma dei centri di formazione professionale regionali, le qualifiche e i profili professionali del personale direttivo, amministrativo e docente. nonché l'articolazione dell'orario di servizio del personale docente di cui al comma quinto.

### **Art. 39 - Primo inquadramento del personale docente.**

1. Il personale docente che per effetto di meccanismi contrattuali si trovi collocato in qualifiche funzionali superiori alla settima, può essere assegnato anche in soprannumero, riassorbibile, ad altro

profilo professionale corrispondente alla qualifica funzionale e al livello retributivo in godimento.

2. L'Amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative, potrà continuare a utilizzare temporaneamente e comunque per non oltre un quinquennio il dipendente in incarico di docenza in modo da assicurare, con la necessaria gradualità e senza oneri aggiuntivi, il reclutamento del personale docente. In tal caso si rendono indisponibili altrettanti posti di docenti.

3. Il personale docente, che si trovi collocato in qualifiche inferiori alla sesta, verrà inquadrato nella sesta qualifica funzionale.

## **CAPO VIII NORME VARIE, FINALI E DI RINVIO**

### **Art. 40 - Mutamento di mansioni per inidoneità fisica.**

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'Amministrazione non potrà procedere alla dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei cari settori e con le disponibilità organiche dell'ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse, possibilmente affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica funzionale o a qualifica funzionale inferiore.

2. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.

### **Art. 41 - Compensi Istat.**

1. E' consentita la corresponsione, da parte dell'Istat e di altri enti a organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti di cui al precedente articolo 1, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse a indagini periodiche e attività di settore rese in orario non di ufficio, in deroga ai limiti di cui all' art. 16.

### **Art. 42 - Eventi straordinari e calamità naturali.**

1. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all' art. 16.

### **Art. 43 - Documentazione dello stato di infermità.**

1. Il dipendente che per malattia non sia in condizione di prestare servizio deve darne tempestiva comunicazione anche telefonica nella stessa giornata all' Amministrazione e trasmettere il certificato medico entro il terzo giorno di assenza.

2. E' abrogato il comma ottavo dell' art. 11 della legge regionale 24

agosto 1979, n. 65.

**Art. 44 - Trattamento a regime.**

1. Al personale destinatario della presente legge iscritto a forme esclusive, sostitutive o esonerative della assicurazione generale obbligatoria, che cessa dal servizio per raggiunti limiti di età o di servizio ovvero per decesso o per inabilità permanente assoluta, i nuovi stipendi hanno effetto sul trattamento di pensione negli importi effettivamente corrisposti alla data di cessazione dal servizio e nelle misure in vigore alla data del 1o gennaio 1987 e 1o gennaio 1988, con decorrenza dalle date medesime.

**Art. 45 - Conglobamento di quote dell' indennità integrativa speciale.**

1. Con decorrenza 30 giugno 1988 è conglobata nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a lire 1.081.000 annue lorde.
2. Con la medesima decorrenza la misura dell' indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.
3. Nei confronti del personale, iscritto alle Casse pensioni dell' istituto di previdenza, cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988, la misura dell' indennità integrativa speciale, spettante ai sensi dell' articolo 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni e integrazioni, ai titolari di pensione diretta, è ridotta a cura della competente direzione provinciale del Tesoro dell' importo lordo mensile di lire 72.067. Detto importo, nel caso in cui l' indennità integrativa speciale è sospesa o non spetta, è portato in detrazione dalla pensione dovuta all' interessato.
4. Ai titolari di pensione di reversibilità aventi causa del personale, iscritto alle Casse pensioni degli istituti di previdenza, collocato in quiescenza successivamente al 30 giugno 1988 o deceduto in attività di servizio a decorrere dalla stessa data, la riduzione dell' importo lordo mensile di L. 72.067 va operata in proporzione dell' aliquota di reversibilità della pensione spettante, osservando le stesse modalità di cui al comma precedente. Se la pensione di reversibilità è attribuita a più compartecipi, la predetta riduzione va effettuata in proporzione alla quota assegnata a ciascun partecipe.

**Art. 46 - Equo indennizzo.**

1. Per gli infortuni derivanti da cause di lavoro si continuano ad applicare a tutto il personale le norme per i dipendenti civili dello Stato.

**Art. 47 - Patrocinio legale.**

1. La Regione, anche a tutela dei propri diritti e interessi, ove si verifichi l' apertura di un procedimento di responsabilità civile o

penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza esecutiva di condanna per fatti commessi per dolo o per colpa grave, la Regione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

**Art. 48 - Professionisti legali.**

1. Fermi restando gli inquadramenti nei profili professionali previsti dalla normativa vigente, per i dipendenti dell'ente che prestino attività professionale legale per la Regione, al conseguimento della qualifica di avvocato e avvocato abilitato al patrocinio avanti le magistrature superiori è riconosciuto un compenso pari all'1% dello stipendio tabellare base indicato nell'articolo 28 della presente legge da aggiungere al salario di anzianità .

2. Al predetto personale spettano altresì i compensi di natura professionale previsti dal rd 27 novembre 1988, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.

**Art. 49 - Affidamento di funzioni di qualifica superiore.**

1. In caso di vacanza dal posto di responsabile delle strutture individuate dall'assetto organizzativo regionale, o nei casi di assenza del titolare, ivi compreso quello per mandato politico o incarico sindacale, qualora non sia possibile attribuire le funzioni ad altro dipendente di pari qualifica funzionale, le funzioni stesse possono essere transitoriamente assegnate con delibera di Giunta a dipendente di qualifica immediatamente inferiore che deve essere prescelto, di norma, nell'ambito del personale appartenente alla stessa struttura organizzativa.

2. In caso di vacanza del posto, le funzioni possono essere affidate a condizione che siano avviate le procedure per la relativa copertura del posto fino all'espletamento della stessa e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.

3. L'incarico di espletamento delle funzioni di un posto di qualifica superiore non dà diritto al conferimento del posto stesso.

4. Qualora l'incarico, formalmente conferito, abbia durata superiore ai 30 giorni, va attribuito al dipendente incaricato solamente un compenso computato sulla differenza tra i trattamenti economici iniziali delle due qualifiche.

**Art. 50 - Arricchimento professionale.**

1. In via sperimentale ai fini della specializzazione e riqualificazione professionale del personale, in diretta correlazione alla introduzione di processi di innovazione tecnologica volti a un uso ottimale delle

risorse e per migliorare la qualità dei servizi e l'efficacia dei risultati, la Regione, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, potrà organizzare direttamente, ovvero avvalendosi di organismi anche privati, appositi corsi articolati in almeno 80 ore complessive.

2. Tali corsi dovranno concludersi con esame selettivo finale e agli stessi potrà partecipare il personale dipendente interessato operativamente alla innovazione, compreso tra la qualifica di operatore e la qualifica di istruttore direttivo, nel limite massimo annuo del 3% della dotazione organica.

3. Nella determinazione del compenso incentivante da corrispondente a obiettivo programmato raggiunto, di cui al comma quinto dell' art. 8, dovrà essere previsto, accanto agli altri, un particolare parametro aggiuntivo a riconoscimento e remunerazione dell' arricchimento professionale dimostrato, in particolare, nella efficace utilizzazione di sistemi e strumenti tecnologicamente avanzati.

#### **Art. 51 - Mensa.**

1. Il servizio mensa è gratuito per il personale degli enti per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare i pasti in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa e il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell' orario di servizio.

#### **Art. 52 - Disciplina organica delle disposizioni legislative concernenti il personale.**

1. Entro sei mesi dall' entrata in vigore della presente legge la Giunta regionale presenterà all' approvazione del Consiglio un testo unico delle leggi in materia di amministrazione del personale.

#### **Art. 53 - Trattamento economico dei dirigenti delle segreterie regionali.**

1. L' articolo 19 della legge regionale 26 gennaio 1988, n. 8 è così sostituito: << Al trattamento economico così come fissato, rispettivamente, per i segretari generali, i dirigenti di segreteria regionale e gli assistenti saranno applicati gli stessi futuri miglioramenti economici stabiliti a favore dei dirigenti generali dello Stato. >>.

#### **Art. 54 - Norma finanziaria.**

1. Alla copertura della spesa derivante dall' anticipazione della presente legge, calcolata in complessive lire 2.750.000.000, si provvede con gli stanziamenti iscritti nel bilancio dell' esercizio 1988 al capitolo 0060 << Spese per il personale addetto al Consiglio regionale >> per lire 110.000.000; al capitolo 5010 << Stipendi e

assegni al personale e oneri relativi >> per L. 2.320.000.000 e al capitolo 72060 << Stipendi e assegni e oneri relativi al personale dei centri di formazione professionale della Regione nonché spese per indennità di missione, rimborso spese di viaggio e lavoro straordinario >> per L. 320.000.000.

**Art. 55 - Dichiarazione d'urgenza.**

1. La presente legge è dichiarata urgente ai sensi dell' articolo 44 dello Statuto ed entra in vigore il giorno della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale della Regione Veneto.