

LEGGE REGIONALE MOLISE 23 novembre 1988 n. 24

Stato giuridico e trattamento economico del personale regionale e degli enti pubblici dipendenti dalla regione Molise - Triennio 1985-1987.

(B.U.R. n. 22, 1° dicembre 1988)

IL CONSIGLIO REGIONALE

Ha approvato

IL COMMISSARIO DI GOVERNO

Ha apposto il visto

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

Promulga

la seguente legge:

Capo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. La presente legge disciplina, ai sensi dell'art. 10 della legge 29 marzo 1983, n. 93, gli istituti giuridici ed economici risultanti dall'accordo nazionale relativo al triennio 1° gennaio 1985-31 dicembre 1987, riguardante il comparto del personale delle regioni e degli enti di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68.

2. Gli effetti giuridici delle norme contenute nella presente legge decorrono dal 1° gennaio 1985; gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 1986 e si protraggono fino al 30 giugno 1988.

3. Le norme della presente legge si applicano al personale della regione Molise, degli enti pubblici non economici da essi dipendenti e degli II.AA.CC.PP., per quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 268/77.

Capo II
OCCUPAZIONE

Art. 2

Piano occupazionale

1. La regione Molise, di intesa con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dell'accordo nazionale di cui all'art. 1 della presente legge promuove ogni iniziativa al fine di favorire la soluzione di problemi occupazionali finalizzandola:

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

2. A tal fine la giunta formula annualmente, nei limiti degli stanziamenti di bilancio comprese in essi le risorse di cui al quarto comma del successivo art. 16, un piano programmatico di occupazione, tenendo conto del fabbisogno di personale sulla base dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi prefissati e all'analisi dei carichi di lavoro.

3. La modificazione eventuale delle piante organiche conseguente a quanto disposto nei due precedenti commi avverrà con legge regionale.

4. Il processo riorganizzativo deve tendere a:

realizzare il massimo di flessibilità della pianta organica, prevedendo per ciascuna qualifica funzionale contingenti complessivi comprendenti i diversi profili professionali;
attivare processi di mobilità anche mediante riconversione e riqualificazione del personale;

incrementare l'efficienza e la produttività utilizzando anche il rapporto a part-time, prevedendo articolazione degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze dei servizi e delle utenze.

5. I programmi annuali di occupazione saranno inviati all'osservatorio sul pubblico impiego istituito presso il dipartimento della funzione pubblica ed a quello da istituire presso la regione

Molise.

Art. 3

Progetti finalizzati

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, la giunta regionale, per esigenze di carattere specifico finalizzate alla realizzazione di nuovi servizi od al miglioramento di quelli esistenti, non fronteggiabili con solo personale di ruolo, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, può predisporre appositi progetti finalizzati di durata non superiore ad un anno, che conterranno la precisa indicazione del personale occorrente distinto per qualifica funzionale e profilo professionale e degli obiettivi da perseguire.

2. I progetti di intervento di cui al precedente comma saranno, in linea di massima, riferiti 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 nonché ogni iniziativa di sostegno, promozione e sviluppo delle attività produttive e terziarie.

3. I progetti saranno finanziati con le risorse a tal fine assegnate dal bilancio dello Stato e con quelle integrative che saranno stabilite con legge di bilancio.

4. I progetti finalizzati saranno attuati, in parte con personale già in servizio, ed in parte con personale reclutato con rapporto a tempo determinato, nei limiti di durata e con le modalità ed alle condizioni che saranno stabilite dall'emananda legge richiamata al comma 3 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13.

Art. 4

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 nei commi successivi;
- 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 in apposito regolamento regionale ricorrendo, ove possibile, a procedure semplificate e automatizzate anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13.

3. L'eventuale ricorso alle liste di collocamento ordinarie nel rispetto della normativa vigente per quanto attiene ai requisiti di ammissibilità al pubblico impiego, può avvenire solo per le qualifiche comprese tra la prima e la quarta, mediante prove selettive (test attitudinali e/o prova pratica).

4. Alle prove selettive di cui al precedente comma è ammesso personale interno avente diritto alla riserva per la copertura dei posti di cui al successivo ottavo comma.

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

I candidati ammessi al corso saranno in numero superiore almeno del 20% dei posti messi a concorso. Al termine del corso la commissione giudicatrice integrata da almeno un docente del corso, procederà ad esami scritti ed orali con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti. I criteri e le modalità di svolgimento del corso-concorso saranno stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

6. Fermo 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 collocamento a riposo previsto nei dodici mesi successivi.

7. I posti disponibili da mettere a concorso devono essere coperti entro i sei mesi dalla data del relativo bando.

8. In relazione ai programmi annuali di occupazione di cui all'art. 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'art. 6, comma 8.

9. 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 dall'esterno al posto anzidetto e con un'anzianità di servizio di due anni. Per i posti a concorso fino alla 7a qualifica funzionale compresa è ammessa la partecipazione del personale appartenente alla qualifica immediatamente inferiore con un'anzianità di almeno tre anni nella stessa qualifica funzionale o di cinque anni in qualifiche funzionali diverse 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 delle diverse aree funzionali. In tutti gli altri casi la riserva opera attraverso 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 dei concorsi 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 da pari qualifica funzionale e profilo professionale che si dovessero rendere vacanti e disponibili successivamente all'indizione del concorso stesso, ad eccezione di quelli istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso stesso.

14. Nel caso di passaggio, anche mediante concorso, tra enti cui si applica l'accordo nazionale di cui all'art. 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.

15. La giunta regionale, compatibilmente con la normativa prevista dalla legge regionale, potrà seguire, ove lo ritenga opportuno, i procedimenti previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986.

Art. 5

Rapporto di lavoro a termine

A) Rapporto di lavoro a tempo determinato.1. Per le assunzioni a tempo determinato, nei limiti e con le modalità previste dalle vigenti norme di legge, si deve ricorrere di norma o a graduatorie degli uffici di collocamento o a graduatorie fatte dagli enti per prove e/o titoli.

B) Rapporto di lavoro stagionale.2. Nei limiti previsti dalla legislazione vigente in materia i lavoratori stagionali debbono essere reclutati tramite prove selettive attitudinali del relativo profilo o attraverso le graduatorie del collocamento ordinario.

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

4. Nel caso che si liberino posti in pianta organica o si trasformino posti stagionali in posti di ruolo permanente, 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 prove selettive attitudinali per il relativo profilo, l'inquadramento avviene attingendo dalle graduatorie di precedenti concorsi già espletati per il medesimo profilo, cominciando ad utilizzare a tal fine la graduatoria più remota;

b) nel caso di assunzione per chiamata l'inquadramento deve avvenire per 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 purché abbiano tutti i requisiti richiesti per tale profilo e non abbiano superato i quarantacinque anni di età.5. La normativa di cui al punto B) non si applica al personale assunto dalle comunità montane per l'esecuzione di lavori in amministrazione diretta nei settori della difesa del suolo, della bonifica montana ed economica montana, per il quale valgono le norme contenute nei

rispettivi accordi contrattuali nazionali ai sensi dell'art. 7 della legge 23 marzo 1981, n. 93.

Art. 6 *Mobilità*

1. Le leggi regionali di delega disciplinano il trasferimento del personale per l'esercizio da parte degli enti locali delle funzioni ad esse delegate.
2. La giunta regionale determina d'intesa con gli enti interessati o, ove necessario, con le organizzazioni rappresentative degli enti stessi il contingente organico per profili professionali del personale da trasferire con i relativi impegni finanziari.
3. Sulla base delle predette determinazioni, la giunta regione e le organizzazioni rappresentative 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 legge regionale disciplina la corrispondente riduzione degli organici della Regione, mentre gli enti locali destinatari del personale provvedono a 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 ad ente diverso, nel rispetto del principio che il personale segue le funzioni delegate, specifici accordi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale stabiliscono criteri per il trasferimento del personale interessato.
7. Ferma restando la disciplina vigente della mobilità interna, 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'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68.
8. La percentuale, da stabilirsi in sede di accordo decentrato, 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 ed 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 ed al medesimo profilo professionale.
13. Gli enti destinatari dell'accordo nazionale di cui comma 1, art. 1 trasmettono alla Regione, entro il 31 dicembre di ciascun anno, l'elenco distinto per qualifica e per profilo professionale dei posti da destinare a mobilità di cui al comma precedente.
14. La giunta regionale provvede, entro trenta giorni, alla pubblicazione sul proprio Bollettino ufficiale degli elenchi pervenuti.
15. Entro sessanta giorni dalla pubblicazione, gli interessati dovranno presentare all'ente, presso cui aspirano ad 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'utilizzazione della mobilità nelle forme di cui ai precedenti commi è facoltà degli enti per quanto concerne le qualifiche dirigenziali, le qualifiche apicali dell'ente ed i profili professionali di ottava qualifica aventi responsabilità di unità organica
19. Oltre alla mobilità di cui sopra è consentito il trasferimento del personale degli 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. E' consentito altresì il trasferimento di personale tra gli enti destinatari dell'accordo di cui all'art. 1 e tra questi e gli enti del comparto sanità a domanda motivata e documentata del dipendente interessato, previa intesa tra gli enti e contrattazione con le organizzazioni sindacali, a condizione dell'esistenza di posto vacante di corrispondente qualifica e profilo professionale nell'ente di destinazione.

20. Per comprovate 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 sanità. L'onere è a carico dell'ente presso il quale l'impiegato opera funzionalmente.

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

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

Art. 7

Pari opportunità

1. Nell'intento di attivare misura e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno della Regione, saranno definiti, con la contrattazione decentrata, interventi che si concretizzino in azioni positive a favore delle lavoratrici.

2. A tal fine la giunta regionale istituisce, con la partecipazione delle organizzazioni sindacali, un apposito comitato che proponga misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità e riferisca, 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' ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 8

Produttività

1. Per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione regionale è istituito, a partire dal bilancio 1987, un apposito capitolo di spesa intitolato "fondo di produttività" alimentato:

dai fondi straordinari previsti dall'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13 (0,80% del monte salari);

da una quota pari al valore di 18 ore pro-capite dello straordinario da dedurre dal tetto di 120 ore previsto nel successivo art. 16;

dal 50% delle economie di gestione individuate con criteri oggettivi, nonché da quelle previste dal combinato disposto del comma 8 dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 e dell'art. 8, comma 9, della legge 22 dicembre 1986, n. 910. Sono escluse dal computo delle economie quelle connesse alle variazioni nel numero di dipendenti. Tali variazioni saranno valutate nella redazione del piano annuale di occupazione.

2. L'utilizzazione del fondo di cui al precedente comma ha come obiettivo primario 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 all'azione amministrativa finalizzando quest'ultima anche alla verifica dei risultati ed al controllo di gestione.

3. La giunta regionale può istituire, attraverso l'apposito settore organizzazione e metodi, nuclei di valutazione amministrazione/sindacati ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, che servendosi eventualmente di centri specializzati anche esterni, definiranno l'impostazione complessiva di progetti di produttività e ne verificheranno periodicamente l'attuazione ed i risultati; con tali strumenti si provvederà altresì allo studio di particolari sperimentazioni, con particolare riferimento:

all'individuazione di indicatori di produttività, anche differenziati, in relazione alle tipologie di attività realizzate;

all'individuazione di aree particolarmente significative come microrealizzazione di processi di riorganizzazione;

alla progettazione per obiettivi selezionati in relazione a priorità individuate dagli organi dell'ente.

4. In mancanza dell'individuazione degli standards di produttività ed 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 anche sulla base di programmi e progetti-obiettivo predisposti dalle strutture interne da approvarsi dalla giunta regionale, su proposta dell'ufficio di presidenza per quanto attiene al consiglio regionale. In sede di prima applicazione i progetti ed i programmi devono essere formulati entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Ferma restando l'approvazione, come disciplinato dal precedente comma, dei programmi e dei progetti 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 ed i relativi compensi incentivanti sono corrisposti ad obiettivo programmato raggiunto, tenendo conto della capacità programmatica progettuale delle strutture e dei parametri oggettivi quali il tempo ed il livello di professionalità, ma anche delle capacità di iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione dei progetti o attività; la valutazione di questi ultimi elementi compete ai dirigenti responsabili dei settori o dei progetti, sulla base di criteri precedentemente individuati.

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

7. Trascorsi tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, e, in seguito, periodicamente, la giunta regionale effettuerà con le organizzazioni sindacali di comparto e con le confederazioni maggiormente rappresentative, un bilancio dell'attività e 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 ad accrescere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Art. 9

Progetti pilota

La giunta regionale d'intesa con le organizzazioni sindacali, valuterà le proprie specifiche esigenze operative in relazione al programma di cui all'art. 13 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, al fine di predisporre i progetti pilota, compatibili con le disponibilità previste dalle emanate disposizioni in materia.

Art. 10

Organizzazione del lavoro

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

2. Nell'attuazione dell'ordinamento degli uffici che assumerà come schema di riferimento di massima la distribuzione delle materie previste dal decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, saranno attivati sistemi ed indirizzi per:

a) consentire, in relazione ai singoli obiettivi-programma o progetti, la valutazione dei costi e l'analisi dei relativi benefici, attraverso il controllo di gestione. Tali sistemi devono consentire il costante raffronto fra risorse di personale e finanziarie allocate e risultati ottenuti in relazione agli obiettivi di medio e lungo periodo, nonché l'oggettiva valutazione dei carichi di lavoro per unità, la produttività individuale ed aggregata anche ai fini della determinazione del fondo e la conseguente attribuzione dei premi incentivanti la produttività di cui all'art. 8;

b) la struttura prevista al n. 3, art. 8, del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, è attivata nell'ambito del settore amministrazione e gestione del personale, di cui al n. 14, allegato "A" della legge regionale 29 aprile 1985, n. 14;

- c) assicurare la democrazia organizzativa al fine di consentire al dipendente di partecipare alla definizione dei metodi di lavoro ed alle modalità di esercizio delle competenze assegnate nonché alla verifica del raggiungimento dei risultati; tali risultati potranno essere ottenuti anche attraverso la sperimentazione di tecniche di direzione per obiettivi e circoli di qualità;
- d) consentire, con atto amministrativo, ferma restando la dotazione organica delle singole qualifiche funzionali di variare, all'interno di ciascuna di esse, i contingenti dei relativi profili professionali in relazione alle effettive esigenze funzionali;
- e) utilizzare sistemi a tecnologia avanzata che consentano, anche sulla base di utilizzazione associate, lo snellimento delle procedure atte a rendere più tempestiva l'azione e l'intervento dell'amministrazione attraverso una più immediata disponibilità delle informazioni necessarie ai centri decisionali;
- f) dotarsi di apposito regolamento per le procedure dell'organizzazione del lavoro;
- g) valorizzare la dirigenza attraverso il decentramento dei centri decisionali anche con l'attuazione di quanto disposto dall'art. 55 della legge regionale n. 44/77 e la conseguente individuazione delle responsabilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa;
- h) garantire l'accrescimento delle capacità professionali degli operatori attraverso una politica di aggiornamento professionale. Schemi di formazione specifici dovranno essere predisposti per le professionalità di alta specializzazione impegnate nell'organizzazione di sistemi produttivi innovati.

Art. 11

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.
2. I dirigenti sono inoltre tenuti 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.
3. L'orario di lavoro è controllato con sistemi obiettivi anche automatici, esclusa ogni forma di tolleranza.
4. Nel rispetto dell'arco massimo giornaliero previsto dal sesto comma della legge regionale 28 aprile 1985, n. 13, art. 6, la programmazione dell'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro saranno regolamentate, in sede di accordi decentrati 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 ad 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 sei o cinque giornate lavorative. Sulla base di accordi decentrati può essere articolato, in termini di flessibilità, turnazione e orario spezzato, in modo da assicurare la fruibilità giornaliera dei servizi da parte dei cittadini utenti anche nelle ore pomeridiane e/o serali.
6. La specificazione dei criteri indicati nei precedenti commi, sarà definita con accordi decentrati nei quali saranno individuate le modalità di articolazione dell'orario, tenendo conto delle realtà locali e per meglio corrispondere alle esigenze degli utenti.
7. 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.
8. A tal fine gli accordi decentrati utilizzeranno, quali parametri principali per l'articolazione dell'orario di lavoro, i seguenti:
 - 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 socioeconomiche.

9. Ove necessario, qualora con le predette modalità di articolazione 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.

10. La programmazione dell'orario plurisettimanale entro i limiti di 24 ore minime e 48 massime settimanali, deve riferirsi ad un periodo massimo non superiore a mesi quattro nell'anno individualmente non consecutivi.

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

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

Art. 12

Orario flessibile

1. Qualora venga adottato l'orario flessibile, in sede di negoziazione decentrata saranno determinate le articolazioni dell'orario stesso secondo i seguenti criteri e limiti.

2. L'orario flessibile consiste nel posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticipare l'orario di uscita o dell'avvalersi di entrambe le facoltà limitando, però, al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza di tutto il personale addetto alla medesima unità organica. La sua adozione presuppone un'analisi delle caratteristiche dell'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 ad esse collegate, nonché 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, in misura comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario giornaliero, fatte salve le esigenze di assicurare particolari servizi.

4. L'introduzione dell'orario flessibile è consentita 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 decentrata, tenendo presenti i criteri indicati nel quarto comma del precedente articolo 11, saranno definite le aliquote di personale addette ai servizi strumentali e di base (custodi, archivi correnti, centralini e simili) che, collegate funzionalmente con carattere di indispensabilità con l'attività complessiva, non potranno essere comprese nell'orario flessibile.

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

7. Le ore di servizio prestate come recupero 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. La Regione provvede 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 decorrere dal 12 luglio 1987;

5% per la fascia oraria diurna;

20% per la fascia notturna e i giorni festivi;

30% per la fascia festiva notturna. Le presenti maggiorazioni sostituiscono dalla stessa data 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 dell'aggiunta di famiglia.

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

Art. 14 *Part-time*

1. I rapporti di lavoro a tempo determinato restano regolati dalle norme regionali previste dall'art. 18 della legge regionale 29 aprile 1985, n. 13.

Art. 15 *Permessi*

1. Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, ed 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 complessivi 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, l'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 ritorni 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 di 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. A partire dal 1° gennaio 1987 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:

25 ore annue per dipendente da destinare all'occupazione;

18 ore annue per dipendente da destinare alla produttività;

7 ore annue per dipendente destinate al salario accessorio. Lo stanziamento per prestazioni di lavoro straordinario non può eccedere il monte ore riferite all'anno, pari

rispettivamente a 70 ore per il numero dei dipendenti, con un limite massimo individuabile di 200 ore.

5. 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, nel rispetto comunque del monte ore complessivo previsto al precedente terzo comma.

6. Le prestazioni di lavoro straordinario anche eccedente i predetti limiti possono dare luogo, a domanda, a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruire nel mese successivo.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica n. 268 del 13 maggio 1987, 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.

8. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- a) al 15% per il lavoro straordinario feriale diurno;
- b) al 30% per il lavoro straordinario prestato durante le ore diurne nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) nei giorni feriali;
- c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni festivi.

9. Dal 31 dicembre 1987 il divisore 175 indicato nel settimo comma 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 quindici giorni o 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 in giorno feriale 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 non festivo.

Art. 18

Formazione e aggiornamento professionale

1. L'amministrazione regionale favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione, e la specializzazione del personale.

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

3. Annualmente, la Regione e gli enti di cui al precedente art. 1, in accordo con le organizzazioni sindacali, potranno 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 la Regione lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

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

6. 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 privilegi specifiche esigenze prioritarie.

7. 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.

8. 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 lavoratore che costituiranno ad 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% del personale in servizio e, comunque di almeno un'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 prevista dall'articolo 16 della legge regionale 8 maggio 1980, n. 12.

Capo IV

CONTRATTAZIONE DECENTRATA E RELAZIONI SINDACALI

Art. 20

Limite di contrattazione

1. Si individuano i seguenti livelli di contrattazione decentrata:

a) regionale, che riguarda la definizione dei piani dei corsi di qualificazione e aggiornamento del personale degli enti di cui al precedente art. 1, il funzionamento dell'osservatorio regionale del pubblico impiego e l'attivazione dei processi di mobilità tra enti in ambito regionale nonché le altre materie specificamente e tassativamente indicate nella presente legge;

b) sub regionale, per le materie che sono delegate dalla contrattazione decentrata regionale di cui alla precedente lettera a) nonché le altre materie specificamente e tassativamente indicate nell'accordo di cui al precedente art. 1;

c) aziendale, con riferimento alle questioni riguardanti l'ente regione e ognuno degli enti di cui all'art. 1;

d) a livello di decentramento della Regione con riferimento alle materie delegate dalla contrattazione decentrata.

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

3. Ad essi si dà esecuzione ai sensi dell'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, mediante atti previsti dalle norme vigenti.

Art. 21

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione per i livelli 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 provincie e loro consorzi;

c) dell'UNCCEM per le Comunità montane;

d) dell'UNION-CAMERE per le camere di commercio;

e) degli altri Enti di cui all'art. 1 per quanto di rispettiva competenza;

f) da una delegazione composta da rappresentanti di ciascuna organizzazione 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 aziendale, per la Regione la delegazione trattante è costituita:

- a) dal presidente della giunta regionale o da un suo delegato;
- b) da una rappresentanza dei titolari dei settori, coordinata da quello preposto al settore "organizzazione e metodi", ai quali l'accordo si riferisce;
- c) da una delegazione composta da rappresentanti aziendali di ciascuna organizzazione sindacale, come indicata alla lettera f) del presente articolo.

3. Gli enti di cui al 3° comma, dell'art. 1 procederanno a definire, con analoghi criteri, la composizione delle delegazioni.

Art. 22

Materie di contrattazione decentrata

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

- a) l'organizzazione del lavoro, anche conseguente alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici ed alle innovazioni tecnologiche, nonché le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- 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 ed i programmi volti ad incrementare la produttività, loro verifica e le incentivazioni connesse;
- f) la struttura degli orari di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità, straordinario, permessi), nonché le modalità di accertamento del loro rispetto;
- g) la mobilità all'esterno della stessa 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 di lavoro, i servizi di mensa;
- m) le altre materie appositamente demandate alla contrattazione decentrata dalla presente legge.

Art. 23

Procedure di raffreddamento dei conflitti

1. Nel caso di conflitti in sede locale derivanti, da diverse interpretazioni della presente legge, dovrà essere formulata richiesta scritta di confronto con lettera r.r. da una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore interessato che abbia adottato in sede nazionale un codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero: detta richiesta comporterà l'obbligo, ad iniziativa della parte che ha ricevuto tale richiesta, di convocazione della parte richiedente per un confronto nei tre giorni successivi.

2. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa e deve essere indirizzata per conoscenza alla delegazione di cui al successivo comma presso il Dipartimento della funzione pubblica.

3. Trascorsi quindici giorni dall'insorgenza del conflitto, si potrà fare ricorso alla delegazione trattante l'accordo di cui all'art. 1 della presente legge che, disciplina contrattuale esprime tempestivamente il proprio parere.

4. La delegazione di cui al comma precedente dovrà riunirsi altresì su formale richiesta di una

delle parti che la 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 ed ai programmi di sviluppo, ai piani d'intervento e di investimento, ai bilanci annuali o pluriennali.

2. Ai sensi dell'art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica n. 13 del 1° febbraio 1986, nel rispetto delle competenze proprie degli organi istituzionali, salva la continuità dell'azione amministrativa, al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, la Regione garantisce 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 l'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 potranno essere determinate da accordi decentrati.

4. Le organizzazioni sindacali di cui all'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, possono richiedere agli enti, che sono tenuti 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 decreto del Presidente della Repubblica n. 13 del 1° febbraio 1986, in occasione di interventi di progettazione di nuovi sistemi informativi a base informatica, o di modifica dei sistemi preesistenti le organizzazioni sindacali saranno informate sulle caratteristiche generali dei sistemi stessi, si da essere poste in condizione di valutare con congruo anticipo quegli aspetti che possono determinare vincoli all'occupazione, alle funzioni ed ai ruoli dell'amministrazione ed 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 n. 93/1983, 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, la Regione garantirà, sentite le organizzazioni sindacali 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 il diritto di integrazione e rettifica.

8. Attraverso gli accordi decentrati previsti dal precedente art. 20 saranno definite le modalità e i tempi dell'informazione.

Art. 25

Attività sociali, culturali, ricreative

1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nella Regione, debbono essere gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 dello statuto dei lavoratori.

2. Per l'attuazione delle suddette attività, la Regione iscrive 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 dell'astensione dal lavoro e comunque in misura non inferiore ad 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 continuativi 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

A) Visite mediche di controllo¹. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle unità sanitarie locali 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.

B) Accertamento in materia di sicurezza, igiene e salubrità del lavoro.² La giunta regionale provvede, tramite le unità sanitarie locali alle visite preventive ed ai controlli periodici connessi alle attività esposte a rischio ed in particolare in presenza di rischi derivanti dall'uso continuo di videoterminali, come dispone la vigente normativa C.E.E.

3. La giunta regionale provvede, inoltre, tramite le unità sanitarie locali 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. La giunta regionale, sulla base delle indicazioni fornite dalle unità sanitarie locali, attua tutte le misure ritenute idonee a tutelare la salute delle donne lavoratrici dipendenti in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva.

C) Libretto sanitario⁵. E' istituito il libretto personale sanitario per garantire ai lavoratori che operano in ambienti insalubri, visite mediche periodiche a scopo preventivo secondo le modalità previste in materia per il personale dei vigili del fuoco dagli allegati al decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1984, n. 210.

Capo V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28

Trattamento economico

1. A partire dal 1° gennaio 1988, il trattamento economico iniziale per ciascuna qualifica è stabilito nell'importo annuo lordo indicato nella seguente tabella "A".

TABELLA "A"

Qualifica 1	Addetto alle pulizie	3.800.600
Qualifica 2	Ausiliare	4.460.000
Qualifica 3	Operatore	5.000.000
Qualifica 4	Esecutore	5.650.000
Qualifica 5	Collaboratore prof.le	6.640.000
Qualifica 6	Istruttore	7.500.000
Qualifica 7	Istruttore direttivo	8.700.000
Qualifica 8	Funzionario	12.000.000
1 Qual. dir.le 9	Dirigente di struttura organizzativa di base e/o con compiti equiparati (dirigente) 1 qualifica dirigenziale	13.900.000
2 Qual. dir.le 10	Dirigente di struttura organizzativa di II grado e/o con compiti equiparati (dirigente superiore) 2 qualifica dirigenziale	17.000.000

2. Per il periodo dal 1° gennaio 1986 al 1° gennaio 1988, sono corrisposti ai dipendenti, quale aumento annuo lordo della retribuzione tabellare gli importi annui indicati nella successiva tabella

"B".

TABELLA B"

Qualifica	dall'1-1-1986	dall'1-1-1987	dall'1-1-1988
1	150.000	325.000	500.000
2	240.000	520.000	800.000
3	294.000	637.000	980.000
4	324.000	702.000	1.080.000
5	396.000	858.000	1.320.000
6	492.000	1.066.000	1.640.000
7	582.000	1.261.000	1.940.000
8	858.000	1.859.000	2.860.000
9	810.000	1.755.000	2.700.000
10	900.000	1.950.000	3.000.000

3. Il trattamento tabellare di cui al primo comma del presente articolo relativo al personale della I e II qualifica dirigenziale è integrato, a tutti gli effetti, di un importo annuo pari, rispettivamente a L. 2.100.000 ed a L. 4.000.000. Tali integrazioni vengono corrisposte con le decorrenze percentuali di seguito specificate:

dall'1-1-1986= 30%

dall'1-1-1987= ulteriore 35%

dall'1-1-1988= ulteriore 35% Al personale della I qualifica dirigenziale l'integrazione di L. 2.100.000 compete dopo due anni di effettivo servizio nella qualifica.

4. Le indennità di cui all'art. 22 lettera d), e), f), g), h) della legge regionale 29 aprile 1985, n. 13 così come di seguito riportate:

II Qualifica	60.000
III Qualifica	120.000
IV Qualifica	120.000
V Qualifica	120.000
VI Qualifica	360.000
VIII Qualifica	360.000
VIII Qualifica	500.000

vengono soppresse concorrendo dal 1° gennaio 1988 alla formazione dei nuovi livelli tabellari.

Art. 29
Indennità

1. A decorrere dal 1° gennaio 1988 competono le seguenti indennità:

a) al personale dell'area di vigilanza (ittica, venatoria, silvo pastorale), non svolgente le funzioni di cui agli articoli 5 e 10 della legge 7 marzo 1986, n. 65, compete un'indennità annua lorda di L. 480.000 per dodici mesi;

b) al personale inquadrato nell'ottava qualifica funzionale con direzione di un'unità operativa organica, compete una indennità annua fissa di L. 1.000.000 per dodici mesi;

c) al personale inquadrato nella prima qualifica dirigenziale è attribuita una indennità annua fissa per direzione di struttura di L. 3.000.000 per dodici mesi.

Al personale inquadrato nella seconda qualifica dirigenziale è attribuita una indennità annua fissa per le posizioni previste dalla legge regionale n. 14 del 29 aprile 1985 di L. 4.600.000 per dodici mesi;

d) per il personale della prima e seconda qualifica dirigenziale è istituita altresì, una indennità annua lorda non pensionabile di L. 2.000.000 vincolata alla presenza in servizio.

Il corrispondente importo mensile è ridotto di 1/26 o 1/22 per ogni giornata di assenza dal servizio, secondo che la settimana lavorativa sia articolata in 6 o 5 giornate. La predetta indennità è fissata in L. 1.000.000 dal 1° luglio 1987 ed in L. 2.000.000 dal 31 dicembre 1987;

e) le indennità di coordinamento rimangono fissate negli importi e nelle forme di attribuzione previste dalla legge regionale 29 aprile 1985, n. 13, articolo 22 lettera a);

f) l'indennità di ischio di cui all'articolo 22, lettera i) della legge regionale 29 aprile 1985, n. 13, è elevata da L. 120.000 a L. 240.000 annue per dodici mensilità;

g) l'indennità di reperibilità di cui all'art. 30 della legge regionale 29 aprile 1985, n. 13 è elevata da L. 15.000 a L. 18.000 per 24 ore giornaliere;

h) le indennità di cui all'art. 22, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i) della legge regionale 29 aprile 1985, n. 13 continuano ad essere corrisposte sino al 31 dicembre 1987.

Art. 30

Scaglionamento degli aumenti delle indennità

1. L'aumento delle indennità di rischio e di reperibilità di cui alle lettere f) e g) del precedente art. 29 è corrisposto in ragione del 65% a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge: il restante 35% dal 1° gennaio 1988.

Art. 31

Destinazione acconto art. 24 della legge regionale n. 13/85

1. L'acconto corrisposto ai sensi del secondo comma dell'art. 24 della legge regionale 29 aprile 1985, n. 13, costituisce incremento della retribuzione individuale di anzianità ed è aggiuntivo al beneficio economico complessivo.

Art. 32

Clausola di garanzia

1. In assenza di rinnovo contrattuale, entro il 30 giugno 1989, la retribuzione individuale di anzianità relativa al personale destinatario della presente legge verrà incrementata, con decorrenza del 1° gennaio 1989, degli importi di cui all'art. 24 della legge regionale 29 aprile 1985, n. 13.

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. 33

Passaggi di qualifica

1. Nei passaggi a qualifica di livello superiore conseguiti successivamente al 31 dicembre 1986, oltre al valore del livello del nuovo inquadramento, compete la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di transito.

Capo VI

DIRIGENZA

Art. 34

Principi generali

1. I dirigenti espletano le proprie funzioni secondo i principi generali che regolano i compiti della dirigenza nell'ambito delle pubbliche amministrazioni al fine di garantire la piena concordanza dell'azione dell'apparato con gli obiettivi e le scelte degli organi istituzionali.

2. A queste scelte ed agli strumenti per attuarle, la dirigenza concorre con carattere di autonomia e responsabilità, svolgendo le funzioni proprie delle declaratorie di qualifica indicate nella legge regionale 29 aprile 1985, n. 13.

Art. 35

Mobilità dei dirigenti

1. La giunta regionale, su proposta dell'ufficio di presidenza del consiglio per quanto attiene i dirigenti che presso lo stesso prestano servizio, 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.

Art. 36

Responsabilità dei dirigenti

1. I dirigenti, sulla base delle declaratorie richiamate nel precedente articolo, 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 ove esista, in conformità a criteri oggettivamente predeterminati.
3. La giunta regionale e l'ufficio di presidenza, nell'ambito delle rispettive competenze, provvederanno ad analoga valutazione dei dirigenti di massimo livello.
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. 37

Accesso alle qualifiche dirigenziali

1. L'accesso alla prima qualifica dirigenziale avviene per concorso pubblico o corso-concorso pubblico aperto ai candidati in possesso del prescritto diploma di laurea ed esperienza di servizio di ruolo adeguatamente documentata di cinque anni cumulabili nella pubblica amministrazione, enti di diritto pubblico, aziende pubbliche e private, in posizione 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 necessaria.
2. Il 25% dei posti messi a concorso è riservato ai dipendenti di ruolo dell'ente in possesso della qualifica immediatamente inferiore nonché dei medesimi requisiti richiesti per i candidati esterni.
3. Per accedere, per concorso pubblico o corso-concorso pubblico, ai profili professionali della seconda qualifica dirigenziale, occorre il possesso del diploma di laurea richiesto ed una esperienza di servizio di cinque anni in posizione dirigenziale corrispondente alla prima qualifica dirigenziale in pubbliche amministrazioni, enti di diritto pubblico o aziende pubbliche e private.
4. Il 40% dei posti messi a concorso è riservato ai dirigenti di prima qualifica di ruolo dell'ente in possesso dei medesimi requisiti richiesti ai candidati esterni.

Art. 38

Contingente della 1a qualifica dirigenziale

1. I posti della 1a qualifica dirigenziale non possono superare di tre volte quelli previsti dall'organico della seconda qualifica dirigenziale previsti nella legge regionale 29 aprile 1985, n. 13.

CAPO VII
NORME VARIE

Art. 39

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 di lui dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari 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 od 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. 40
Compensi ISTAT

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

Art. 41
Mensa

1. Il servizio di mensa è gratuito per il personale dello E.S.U. che sia tenuto a consumare i pasti in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa.

La Regione si impegna ad istituire il servizio mensa per i propri dipendenti gestendola direttamente o tramite apposita convenzione con ristoratori.

Art. 42
Lavoro elettorale

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie non concorre ai limiti di cui al precedente articolo 16.

Art. 43
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 al precedente articolo 16.

Art. 44
Documentazione dello stato di infermità

1. Il dipendente che per malattia non sia in condizione di prestare servizio deve darne tempestiva comunicazione nella stessa giornata alla propria amministrazione e trasmettere il certificato medico entro il terzo giorno di assenza.

Art. 45
Trattamento a regime

1. Per il personale 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 1° gennaio 1987 e 1° gennaio 1988, con decorrenza dalle date medesime.

L'Amministrazione indicherà nel provvedimento di attribuzione del trattamento di quiescenza le variazioni dell'importo della pensione stessa. Per il personale cessato dal servizio per cause diverse da quelle espressamente indicate nel presente articolo la pensione verrà attribuita sulla base dello stipendio effettivamente percepito all'atto della cessazione dal servizio senza considerare i successivi miglioramenti stipendiali.

Art. 46
Equo indennizzo

1. Nei confronti del personale operaio non assicurato obbligatoriamente all'I.N.A.I.L. sono

abrogate le norme in materia di rendita vitalizia.

2. 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 ed 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 dell'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 di condanna esecutiva per fatti connessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

Art. 48

Conglobamento di una quota dell'indennità integrativa speciale

1. Con decorrenza 30 giugno 1988 è conglobata nello stipendio iniziale del livello di godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.

2. Con 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, cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988, la misura dell'indennità integrativa speciale, spettante ai sensi dell'art. 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, ai titolari di pensione diretta è ridotta a cura della competente direzione provinciale del tesoro dell'importo lordo mensile di L. 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, cdlocato 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 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. 49

Affidamento di funzioni di qualifica funzionale superiore

1. In caso di vacanza di posti di Responsabile delle massime strutture organizzative della Regione, qualora non sia possibile attribuire le funzioni ad altro dipendente di pari qualifica funzionale, le funzioni stesse possono essere transitoriamente assegnate con provvedimento ufficiale a dipendente di qualifica immediatamente inferiore che deve essere prescelto, di norma, nell'ambito del personale appartenente alla stessa struttura organizzativa o a quelle con competenze in materie analoghe sulla scorta, ove necessario, di apposita graduatoria.

2. In caso di vacanza del posto di cui al comma precedente, le funzioni possono essere affidate a condizione che siano avviate le procedure per la relativa copertura del posto, e 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 assolvere le 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 trenta giorni, va attribuito al dipendente incaricato solamente un compenso computato sulla differenza tra i trattamenti economici iniziali delle due qualifiche.

Art. 50

Professionisti legali

1. Fermi restando gli inquadramenti nei profili professionali previsti dalla normativa vigente, ai dipendenti regionali che prestano attività professionale legale la Regione riconosce, al conseguimento rispettivamente della qualifica di avvocato e avvocato cassazionista un compenso pari all'1% dello stipendio tabellare base indicate nel primo comma del precedente art. 29 da aggiungere al salario di anzianità.

2. Al predetto personale spettano altresì i compensi di natura professionale previsti dal regio decreto 27 novembre 1933, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.

Art. 51

Arricchimento professionale

1. In via sperimentale, ai fini della specializzazione e riqualificazione professionale del personale, in diretta correlazione all'introduzione di processi di innovazione tecnologica volti ad uso ottimale delle risorse e per migliorare la qualità dei servizi e l'efficacia dei risultati, la giunta regionale, previa contrattazione decentrata, può 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 ed agli esami stessi potrà partecipare il personale dipendente interessato operativamente all'innovazione, compreso tra la terza e la settima qualifica funzionale, nel limite massimo annuo del 3% della dotazione organica.

3. Il limite massimo annuo dei dipendenti che possono partecipare ai corsi di cui al precedente comma è del 10% negli Enti con 200 dipendenti o meno.

4. Nella determinazione del compenso incentivante da corrispondere ad obiettivo programmato raggiunto, di cui al precedente articolo 8, dovrà essere previsto, accanto agli altri, un particolare parametro aggiuntivo a riconoscimento e remunerazione dell'arricchimento professionale dimostrato, in particolare, nell'efficace utilizzazione di sistemi e strumenti tecnologicamente avanzati.

Art. 52

Personale dei corsi della formazione professionale

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

a) VI qualifica - docenti in attività della formazione professionale per il cui espletamento è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondario di secondo grado o degli specifici requisiti culturali e professionali previsti dalle leggi regionali;

b) VII qualifica - docenti in attività della formazione professionale per il cui espletamento 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 della Regione.

4. L'accesso alle qualifiche funzionali di cui alle lettere a) e b) del comma 1 avviene per pubblico concorso, nei limiti dei posti disponibili, mediante prove - scritte ed orali - a contenuto teorico e/o pratico attinenti la relativa professionalità e valutazione dei titoli culturali e professionali con criteri predeterminati. Il 50% dei posti messi a concorso relativi alla settima qualifica funzionale, è riservato al personale docente in servizio presso i centri di formazione professionale inquadrato nella sesta qualifica funzionale da almeno tre anni, purché in possesso dello specifico titolo di studio per l'insegnamento di cui intende accedere.

5. 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.

7. L'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.

Art. 53

Inquadramento personale dei corsi di formazione professionale

1. Il personale docente di cui al precedente articolo 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 ed al livello retributivo in godimento.

2. La Regione, in base alle proprie esigenze organizzative, potrà continuare ad 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 qualifica funzionale.

4. Per il personale che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario di cattedra è fissato in 15 ore di docenza settimanale per 3 ore di supplenza.

Capo VIII NORME FINALI

Art. 54

Dotazione organica

Le dotazioni organiche complessive, distinte per qualifiche funzionali, sono quelle riportate nell'allegata tabella A.

Art. 55

Ad integrazione delle norme di cui all'allegato A della legge regionale 29 aprile 1985 n. 13 si conferma che il requisito del titolo di studio per l'accesso alla settima qualifica funzionale è il diploma di laurea, ad eccezione dei posti di responsabile area tecnica a/o contabile per l'accesso ai quali è richiesto lo specifico titolo di studio ed inoltre o cinque anni di iscrizione all'albo o esperienza di servizio per analogo periodo di cinque anni in posizioni di lavoro corrispondenti alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore, adeguatamente documentata.

Art. 56

All'art. 33 della legge regionale 29 aprile 1985, n. 13 è aggiunto il seguente comma:
"Per i profili amministrativi del quarto livello, il sesto livello costituisce la qualifica funzionale immediatamente superiore".

Art. 57

Concorsi speciali

I concorsi di cui all'art. 34 della legge regionale n. 13 del 29 aprile 1985 - concorsi speciali per il passaggio alle qualifiche funzionali II, III, IV, V, VI, VII, VIII, non ancora espletati, nel rispetto dell'art. 77 del DPR 268/1977, si svolgono mediante corso-concorso.

L'accesso ai corsi avviene sulla base dei titoli di studio e di servizio.

Dopo l'espletamento del periodo di formazione corsuale, il passaggio di livello fino al sesto avviene in ragione della valutazione dei titoli di studio e di servizio e dei risultati del colloquio finale.

Per l'accesso al VII e VIII livello funzionale, in luogo del colloquio, i candidati svolgeranno una prova finale scritta sugli argomenti oggetto del corso.

Apposito regolamento, predisposto dalla giunta regionale, previa intesa con le OO.SS. firmatarie dell'accordo nazionale, ed approvato dal consiglio, definisce le procedure complessive dei corsi concorso e particolarmente:

- a) i posti messi a concorso;
- b) i criteri di ammissione;
- c) le modalità di svolgimento dei corsi;
- d) gli specifici titoli di studio e di servizio effettivo presso l'Ente regione;
- e) la composizione delle commissioni esaminatrici;
- f) i criteri per l'attribuzione dei punteggi.

Art. 58

Rinvio

Per quanto non specificatamente previsto, rimangono in vigore le disposizioni legislative vigenti, intendendosi comunque abrogate le norme regionali incompatibili con la presente legge.

Art. 59

Norma finanziaria

L'onere derivante dall'applicazione della presente legge viene posto a carico dell'apposito capitolo del bilancio regionale per l'esercizio finanziario 1988.

Art. 60

Dichiarazione d'urgenza

La presente legge è dichiarata urgente ai sensi dell'articolo 127 della Costituzione e dell'art. 38 dello Statuto Regionale ed entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale della regione Molise. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della regione Molise.

Tabella A

DOTAZIONE ORGANICA

QF	Consiglio	Giunta	Totale
1	-	1	1
2	10	20	30
3	8	42	50
4	25	195	220
5	10	50	60
6	20	270	290
7	10	226	236
8	18	203	221
9	11	115	126
10	3	60	63
	-----	-----	-----
	115	1.182	1.267
	-----	-----	-----