

LEGGE REGIONALE 28 ottobre 1987, n. 30

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI IMPIEGO REGIONALE IN APPLICAZIONE DELL'ACCORDO SINDACALE DI COMPARTO 1985/ 1987, RIGUARDANTE IL PERSONALE DELLE REGIONI A STATUTO ORDINARIO E DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICIDA ESSE DIPENDENTI

Bollettino Ufficiale n. 124 del 31 ottobre 1987

**Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Campo di applicazione e periodo di validità

1. La presente legge disciplina, ai sensi dell'art. 10 della Legge 29 marzo 1983, n. 93, così come risulta 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 1987 di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri in data 28 aprile 1987 riguardante il comparto del personale delle Regioni e degli Enti di cui all'art. 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.

**Titolo II
OCCUPAZIONE**

Art. 2

Piano occupazionale

1. La Regione Emilia - Romagna, d' intesa con le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dell'accordo nazionale di cui all'art. 1 della presente legge, promuove ogni iniziativa per favorire l'occupazione, attraverso lo sviluppo dei propri servizi per rispondere adeguatamente ai bisogni della collettività e mediante la riqualificazione dei servizi esistenti per renderli più efficienti ed efficaci.
2. A tal fine la Giunta regionale formula annualmente, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, comprese in essi le risorse di cui al quarto comma del successivo art. 15, un programma di occupazione tenendo conto del fabbisogno di personale sulla base dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi prefissati.
3. La individuazione dei fabbisogni avverrà a seguito della revisione, nei modi di legge, delle piante organiche, conseguente alla analisi delle funzioni e verifiche dei carichi di lavoro.
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 dell'Ente utilizzando anche il rapporto a part - time prevedendo l' 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 e all'Osservatorio regionale del mercato del lavoro, di cui alla LR 15 novembre 1983, n. 40.

Art. 3

Progetti finalizzati

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 3 del DPR 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, può predisporre, sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, 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 cui al primo comma 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 e programmi volti alla riorganizzazione di servizi pubblici e all'incremento della funzionalità della pubblica Amministrazione regionale.
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.

Testo non ufficiale. La sola stampa del bollettino ufficiale ha carattere legale

4. I progetti finalizzati saranno attuati utilizzando in parte personale già in servizio, ed in parte personale reclutato con rapporto a tempo determinato, nei limiti di durata e con le modalità ed alle condizioni stabilite in attuazione a quanto previsto dall'art. 3, terzo comma, del DPR 1 febbraio 1986, n. 13.

Art. 4

Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. I commi 5 e 6 dell'art. 17 della L. R. 12 dicembre 1985, n. 27 sono sostituiti dai seguenti commi:

"5. Le assunzioni a tempo determinato sono effettuate, nei limiti e con le modalità previste dalla vigente normativa, secondo graduatorie predisposte sulla base di selezioni per prove e/ o titoli. Per i soli profili professionali compresi fra la prima e la quarta qualifica funzionale, può altresì essere fatto ricorso alle graduatorie degli uffici di collocamento territorialmente competenti in relazione alla sede di lavoro in base alla vigente legislazione sull'avviamento al lavoro.

6. Nei limiti previsti dalla legislazione vigente in materia, i lavoratori stagionali debbono essere reclutati tramite prove selettive attitudinali inerenti al relativo profilo o attraverso le graduatorie del collocamento ordinario. Con provvedimento amministrativo adottato dalla Giunta regionale in conformità a quanto previsto dall'accordo sindacale di comparto di cui all'art. 1 della presente legge, verranno determinate le modalità per l'assegnazione del personale stagionale e regolata la relativa disciplina. "

Art. 5

Norme per l'accesso

1. Dopo il primo comma dell'art. 4 della L. R. 12 dicembre 1985, n. 27 è aggiunto il seguente comma:

"1 bis. Il concorso pubblico consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e nella valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati, ricorrendo, ove possibile, a procedure semplificate e automatizzate anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 – comma 2 del DPR 1 febbraio 1986, n. 13. "

2. Dopo il terzo comma dell'art. 16 della L. R. 12 dicembre 1985, n. 27 sono aggiunti i seguenti commi:

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

5. Alle prove selettive di cui al precedente comma è ammesso il personale interno avente diritto alla riserva per la copertura dei posti in sede di pubblico concorso. "

3. L'art. 24 della L. R. 12 dicembre 1985, n. 27 è così sostituito:

" Art. 24

1. In relazione ai programmi annuali di occupazione di cui all'art. 2 della legge di recepimento dell'accordo 1985/ 1987, 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 della legge di recepimento dell'accordo 1985/ 1987. 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 una 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 una anzianità di almeno tre anni nella stessa area funzionale o di cinque anni in aree funzionali diverse in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per il posto messo a concorso. Con specifico provvedimento la Giunta regionale determina le aree funzionali.

2. La riserva non opera nel caso di concorso per la copertura di un posto unico di organico di qualifica funzionale apicale. In tutti gli altri casi la riserva opera attraverso compensazioni fra i diversi profili professionali della stessa qualifica funzionale.

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

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

5. 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 di 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.

6. Nel caso di passaggio, anche mediante concorso, tra enti a 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.

7. Fino alla data del 31 dicembre 1987 restano in vigore in materia di accesso alle qualifiche non dirigenziali le disposizioni di cui alle Leggi regionali 8 marzo 1984, n. 11 e 12 dicembre 1985, n. 27.

8. I posti disponibili da mettere a concorso devono – di norma – essere coperti entro sei mesi dalla data del relativo bando. ”.

*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 regionale 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 dispone la corrispondente riduzione degli organici della Regione, 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 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 destinatari dell'accordo nazionale di cui all'art. 1.
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 all' art. 1 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 precedente.
14. La Giunta regionale provvede, entro 30 giorni, alla pubblicazione sul proprio Bollettino Ufficiale degli elenchi pervenuti.
15. Entro 60 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 di 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 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. 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 stesso 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

Testo non ufficiale. La sola stampa del bollettino ufficiale ha carattere legale

superiore ai 12 mesi eventualmente rinnovabile.

22. 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. Nell'intento di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, saranno definiti, con la contrattazione decentrata, interventi che concretizzino "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

2. A tal fine la Giunta regionale istituisce un apposito comitato con la partecipazione delle Organizzazioni sindacali, 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.

Titolo 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, è istituito, a partire dal bilancio 1987, un apposito capitolo di spesa intitolato "Fondo di produttività" il cui stanziamento è formato:

- dai fondi straordinari previsti dall'articolo 14 del DPR 1 febbraio 1986, n. 13 (0,80% del monte salari);
- da un importo pari al valore di 18 ore pro capite dello straordinario da dedurre dal tetto di 120 ore previsto dal terzo comma dell'art. 15;
- dal 50% delle economie di gestione individuate con criteri oggettivi, nonchè da quelle previste dal combinato disposto del comma 8 dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 e dall'art. 8, nono comma della Legge 22 dicembre 1986, n. 910. Sono escluse dal computo delle economie quelle connesse alle variazioni del numero di dipendenti. Tali variazioni saranno valutate nella redazione del piano annuale d'occupazione.

2. L'utilizzazione del fondo di cui al precedente comma ha come obiettivo primario quello di incentivare la programmazione dell'attività delle singole strutture e di tendere al coinvolgimento dei dipendenti 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 attiverà, attraverso le strutture competenti in organizzazione e metodi, nuclei di valutazione ai sensi dell'art. 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 le stesse modalità si provvederà anche 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 delle Regioni.

4. In mancanza dell'individuazione degli standards di produttività previsti dalla LR 8 marzo 1984, n. 11, di approvazione dell'accordo 1983-85 per il personale delle Regioni, 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 (fatte salve le procedure e gli accordi già realizzati che non contrastino con le presenti indicazioni) sulla base di programmi e progetti - obiettivo predisposti dalle strutture interne da approvarsi dai competenti organi regionali. In sede di prima applicazione i progetti ed i programmi devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Ferma restando l'approvazione secondo la procedura indicata al precedente comma dei programmi e dei progetti di produttività predisposti dai Servizi e dalle altre strutture interne, la verifica a regime della produttività viene effettuata con le procedure di cui ai commi precedenti sulle stesse singole unità organizzative ed i relativi compensi incentivanti sono corrisposti ad obiettivo programmato raggiunto, tenendo conto della capacità programmatica progettuale degli uffici e di 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 al dirigente o ai dirigenti responsabili del progetto e/ o della unità organizzativa interessata, sulla base di criteri precedentemente individuati.

6. Tutta la materia della produttività afferente a piani, progetti - obiettivo, attività, la loro verifica attuativa, i criteri, le forme e i modi per l'erogazione delle risorse ai dipendenti, è oggetto di contrattazione decentrata ed è disciplinata con provvedimento della Giunta regionale.

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 sindacali maggiormente rappresentative, e con i rappresentanti delle associazioni degli utenti, un riscontro dell'attività di programmazione svolta, dei risultati ottenuti, degli eventuali ostacoli incontrati, allo scopo di rimuoverli e di dare piena attuazione

alle intese intercompartimentali e di comparto tendenti ad accrescere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Art. 9

Progetti pilota

1. La Regione Emilia – Romagna, nel quadro dell'attuazione degli istituti previsti dall'accordo intercompartimentale di cui all'art. 12 della Legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985– 87, emanato con DPR 1 febbraio 1986, n. 13, d' intesa con le Organizzazioni sindacali di comparto, determina la propria partecipazione ai programmi di cui all'art. 13 del citato DPR, compatibilmente con le disponibilità previste per il finanziamento dei progetti pilota dell'ultimo comma del richiamato articolo.

Art. 10

Organizzazione del lavoro

1. Nell'attuazione dell'ordinamento delle strutture organizzative, 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 allocate 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 ed aggregata anche ai fini della determinazione del fondo e la conseguente attribuzione dei premi incentivanti la produttività di cui all'art. 8;
- b) sviluppare le attività delle strutture regionali preposte alle analisi dell'organizzazione e dei metodi di lavoro;
- 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 della rispondenza dei risultati – obiettivo; tali risultati potranno essere ottenuti anche attraverso la sperimentazione di tecniche di direzione per obiettivi e circoli di qualità;
- d) utilizzare 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 attraverso una più immediata disponibilità delle informazioni necessarie ai centri decisionali;
- e) valorizzare la dirigenza anche attraverso il decentramento dei centri decisionali, l'adeguamento delle procedure operative e la conseguente individuazione delle responsabilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa;
- f) garantire l'accrescimento delle capacità professionali degli operatori attraverso 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;
- g) dotarsi di apposito regolamento per le procedure di organizzazione del lavoro.

Art. 11

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.
2. I dirigenti sono inoltre 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.
3. L'orario di servizio e la disciplina del medesimo, ivi compresi l'istituto della flessibilità e delle turnazioni, è determinato dalla Giunta regionale, d' intesa, per quanto riguarda i Servizi del Consiglio, con l'Ufficio di presidenza, previa contrattazione decentrata.
4. L'orario di lavoro è controllato con sistemi obiettivi anche automatici, esclusa ogni forma di tolleranza.
5. Nel rispetto dell'orario massimo giornaliero di cui all' art. 5 della LR 8 marzo 1984, n. 11 la programmazione dell'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro saranno regolamentate, in sede di accordo decentrato, secondo i seguenti criteri:
 - migliore efficienza e produttività dell'Amministrazione;
 - più efficace erogazione dei servizi a favore dei cittadini;
 - rispetto dei carichi di lavoro e dei riflessi sugli organici;
 - 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;
 - riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario.
6. L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su 6 o 5 giornate lavorative. Sulla base di accordo decentrato, può essere articolato, in termini di flessibilità, turnazione, e orario spezzato, in modo da assicurare la fruibilità giornaliera dei servizi da parte dei cittadini anche nelle ore pomeridiane e/ o serali.
7. 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.
8. 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.

9. 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 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.

10. 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 lavori, è consentita la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

11. 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 4 nell'anno, individualmente non consecutivi.

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

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

*Art. 12
Orario flessibile*

1. In sede di negoziazione decentrata saranno determinate l'adozione dell'orario flessibile e 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 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.

3. La sua adozione è disposta sulla base di 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 ad essa collegata, nonché delle caratteristiche del territorio in cui l'ufficio è collocato.

4. 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.

5. 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.

6. In sede di negoziazione decentrata, tenendo presenti i criteri indicati nel quinto comma del precedente articolo 11, saranno definite le aliquote di personale addetto ai servizi strumentali e di base (custodia, archivi correnti, centralini e simili), che collegate funzionalmente con carattere di indispensabilità con l'attività complessiva, non potranno essere comprese nell'orario flessibile.

7. 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.

8. 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 degli enti 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 al mese, facendo comunque salve le esigenze strutturali ed eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

5. Nel caso di orario organizzato su due, tre o quattro turni giornalieri la maggiorazione interviene solo nel caso di effettiva rotazione almeno settimanale del personale impegnato nel turno. La tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato nell'ambito dei turni viene maggiorata come segue, dalla data di entrata in vigore della presente legge:

- 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.

6. 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.

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

Art. 14

Permessi brevi - Recuperi

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 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, 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.

7. Il periodo previsto per l'astensione facoltativa " post partum" va retribuito come prescritto dagli articoli 40 e 41 del TU 10 gennaio 1957, n. 3.

Art. 15

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. A partire dall'1 gennaio 1987 la spesa annua complessiva non può superare il limite di 120 ore annue per dipendente.

4. Per progetti finalizzati all'occupazione e per incrementare la produttività viene utilizzato un importo pari al compenso di 50 ore annue pro capite di lavoro straordinario nel modo seguente:

- un importo pari a 25 ore annue per dipendente è destinato a fronteggiare spese inerenti l'incremento dell'occupazione mediante eventuale aumento degli organici, giusto quanto disposto dall'art. 2, secondo comma;
- un importo pari a 18 ore annue per dipendente è destinato al capitolo di bilancio per il " fondo di produttività" di cui all'art. 8;
- un importo pari a 7 ore annue per dipendente è destinato agli stanziamenti di bilancio nei quali sono comprese le spese inerenti gli istituti costituenti il salario accessorio.

5. Lo stanziamento per la corresponsione di compensi per prestazioni di lavoro straordinario non può eccedere il monte ore riferite 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, nel rispetto comunque del monte ore complessivo previsto al comma precedente.

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 nel mese successivo.

8. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore della presente legge, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 175 i seguenti elementi retributivi:

- stipendio tabellare base iniziale di livello mensile in godimento;
- indennità integrativa speciale in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;
- rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive.

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

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 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 dai rispettivi ordinamenti, sono mantenute ad personam fino alla concorrenza delle tariffe orarie di pari importo derivanti dal nuovo sistema.

11. Dal 31 dicembre 1987 il divisore 175 indicato nell'ottavo comma è ridotto a 156.

Art. 16

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 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. 17

Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Amministrazione regionale promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale prevedendo adeguati stanziamenti nell'apposito capitolo di bilancio.

2. Annualmente la Regione e gli Enti destinatari dell'accordo nazionale di cui all'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.

3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ai quali la Regione lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Regione stessa.

4. 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 dipendente 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 dipendente che costituiranno ad ogni effetto titolo di servizio.

Art. 18

Diritto allo studio

1. Il limite massimo di tempo per il 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 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 di tale accordo resta in vigore la normativa vigente.

Titolo IV

CONTRATTAZIONE DECENTRATA E RELAZIONI SINDACALI

Art. 19

Livelli di contrattazione

1. I livelli di contrattazione sindacale decentrata sono così individuati:

a) regionale, che riguarda la definizione dei piani dei corsi di qualificazione e aggiornamento del personale degli Enti di cui al precedente art. 1, l'organizzazione ed 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 nell'accordo di cui all'art. 1;

b) territoriale - subregionale, per le materie che sono delegate a tale livello della contrattazione decentrata

regionale di cui alla precedente lettera a) nonché le altre materie specificatamente e tassativamente indicate nell'accordo di cui all'art. 1;

c) aziendale, con riferimento alle questioni riguardanti l'Ente Regione, o singolarmente, gli Enti di cui all'art. 1, terzo comma, della presente legge;

d) a livello di decentramento dell'Ente Regione, per le materie che sono delegate a tale livello dalla contrattazione aziendale.

2. La Regione adotta, ai sensi dell'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, i provvedimenti conseguenti nelle materie disciplinate in base ad accordi sindacali decentrati con atti amministrativi secondo la rispettiva competenza del Consiglio regionale e della Giunta regionale.

3. Gli accordi decentrati non possono comportare oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dall'accordo di comparto di cui all'art. 1 della presente legge.

Art. 20

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione per i livelli di contrattazione regionale e subregionale, è costituita dal presidente della Regione o da un suo delegato, e da una rappresentanza:

- dell'ANCI per i Comuni e loro Consorzi;
- dell'UPI per le Province e loro Consorzi;
- dell'UNCEM per le Comunità montane;
- dell'Unioncamere per le Camere di commercio;
- degli altri Enti destinatari dell'accordo di cui all'art. 1 per quanto di rispettiva competenza;
- 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 aziendale regionale e a livello di decentramento dell'Ente Regione la delegazione trattante è costituita:

- dal presidente della Giunta regionale o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei Servizi od Uffici ai quali l'accordo si riferisce nominata dalla Giunta regionale;
- da una delegazione composta da rappresentanti aziendali di ciascuna Organizzazione sindacale come indicata nel primo comma del presente articolo.

Art. 21

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 dell'accordo di cui all'art. 1, formano oggetto di contrattazione decentrata i criteri, le modalità generali e di tempi di attuazione in ordine alle seguenti materie:

- 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;
- l'aggiornamento, la qualificazione, la riconversione e riqualificazione del personale;
- la rispondenza dei profili professionali di nuova istituzione alle qualifiche funzionali stabilite nel contratto nazionale;
- le " pari opportunità";
- i sistemi, i piani ed i programmi volti ad incrementare la produttività, loro verifica e le incentivazioni connesse;
- la struttura degli orari di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità, straordinario, permessi), nonché le modalità di accertamento del loro rispetto;
- la mobilità all'esterno della stessa Amministrazione e la disciplina di quella interna;
- la formulazione di programmi concernenti l'occupazione, anche in relazione alle politiche degli organici;
- le condizioni ambientali e la qualità del lavoro compresi i carichi di lavoro in funzione degli obiettivi e dei piani di lavoro;
- l'agibilità dei patronati sindacali sul luogo del lavoro, i servizi di mensa, la costituzione e l'organizzazione dei CRAL;
- le altre materie appositamente demandate alla contrattazione decentrata dalla presente legge.

Art. 22

Procedure di raffreddamento dei conflitti

1. Nel caso di conflitti in sede locale derivanti da diverse interpretazioni dell'accordo sindacale nazionale di comparto di cui all'art. 1 della presente legge, dovrà essere formulata, con lettera rr, richiesta di confronto al Presidente della Giunta regionale da parte di 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, ad iniziativa del Presidente della Giunta regionale, 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 sui quali si basa e deve essere indirizzata per conoscenza alla delegazione di cui al successivo comma presso il Dipartimento della Funzione pubblica.

3. Trascorsi 15 giorni dall'insorgenza del conflitto, si potrà fare ricorso alla delegazione trattante l'accordo 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 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. 23

Informazione

1. La Regione promuove i modi e le forme più opportune affinché l'informazione alle Organizzazioni sindacali a livello confederale e di categoria, riguardante le proposte relative agli obiettivi ed ai programmi di sviluppo, ai piani di intervento e di investimento, ai bilanci annuali o pluriennali, si attui in modo costante e tempestivo.

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 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 dalle quali comunque derivino conseguenze riguardanti il personale e l'organizzazione del lavoro.

3. L'informazione, a seconda dei diversi suoi oggetti, 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.

4. Le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 14 della Legge 29 marzo 1983, n. 93 possono richiedere 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 di sistemi preesistenti, le Organizzazioni sindacali saranno informate sulle caratteristiche generali dei sistemi stessi, sì 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, all'ambiente ed alla qualità del lavoro, e di formulare osservazioni e proposte.

6. In armonia con quanto disposto dai commi 1 e 2 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, 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. 19 saranno definite le modalità ed i tempi dell' informazione.

Art. 24

Attività sociali, culturali, ricreative

1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali, promosse dall'Ente Regione, devono 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 può iscrivere in bilancio apposito stanziamento.

Art. 25

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 titoli dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa predetta, con esclusione in ogni caso della quota aggiunta di famiglia.

Art. 26

Visite mediche di controllo

1. 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 di appartenenza nella parte in cui è contenuta la sola prognosi.

Art. 27

Accertamenti in materia di sicurezza, igiene e salubrità del lavoro

1. La Giunta regionale provvede, tramite le Unità sanitarie locali, alle visite preventive ed ai controlli periodici connessi con attività esposte a rischio ed in particolare in presenza di rischi derivanti dall'uso continuato di videoterminali, come dispone la vigente normativa CEE.

2. La Giunta regionale provvede inoltre, tramite le Unità sanitarie locali e gli altri organismi pubblici a ciò preposti dalle vigenti disposizioni, ad effettuare i collaudi e le verifiche periodiche di macchinari, impianti e strutture in dotazione presso le strutture organizzative regionali.

3. La Giunta regionale, sulla base delle indicazioni fornite dalle Unità sanitarie locali, attua le misure idonee a tutelare la salute delle donne 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.

4. Con atto della Giunta regionale, previa contrattazione decentrata, è 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 VVFF, dagli allegati al DPR 10 aprile 1984, n. 210.

Art. 28

Trattamento economico

1. A decorrere dall'1 gennaio 1988 lo stipendio iniziale per ciascuna qualifica è stabilito nell'importo annuo lordo indicato nella tabella "A".

2. Per il periodo dall'1 gennaio 1986 all'1 gennaio 1988 sono corrisposti ai dipendenti regionali quale aumento annuo lordo dello stipendio tabellare gli importi annui lordi indicati nella tabella "B".

3. Le indennità di cui all'art. 11, lettere h), g), e), d), della LR 8 marzo 1984, n. 11, nelle misure di seguito indicate: vengono soppresse, concorrendo dall'1 gennaio 1988 alla formazione dei nuovi trattamenti tabellari.

2a qualifica	L.60.000
3a qualifica	L.120.000
4a qualifica	L.120.000
5a qualifica	L.120.000
6a qualifica	L.360.000
7a qualifica	L.360.000
8a qualifica	L.500.000

4. In caso di nascita di figli è concessa una maggiorazione pari al 2,5% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale posseduta, alle condizioni e con le modalità previste per l'attribuzione degli aumenti biennali anticipati di stipendio al personale civile dello Stato.

5. I benefici da concedere ai sensi dell'art. 1 della Legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni, per ciascun aumento periodico spettante, sono calcolati nella misura del 2,50% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale posseduta.

6. Le maggiorazioni spettanti in base al quarto comma che precede sono riassorbite in occasione dell'attribuzione del beneficio di cui all'art. 32 della presente legge (Clausola di garanzia).

Art. 29

Indennità

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

a) al personale di vigilanza ittica, venatoria, silvo - pastorale inquadrato nella 5a qualifica funzionale l'indennità annua lorda di Lire 480.000 per 12 mesi;

b) al personale inquadrato nella 8a qualifica funzionale con direzione di unità operativa di cui alla LR 18 agosto 1984, n. 44, nonché al personale laureato munito della prescritta abilitazione per l'esercizio della professione e iscrizione all'albo che operi in posizione di staff compete un' indennità annua fissa di Lire 1.000.000 per 12 mesi;

c) al personale inquadrato nella I qualifica dirigenziale è attribuita una indennità per direzione di struttura di Lire 3.000.000 per 12 mesi; al personale inquadrato nella II qualifica dirigenziale è attribuita una indennità di Lire 4.600.000 per 12 mesi per l'affidamento della responsabilità di strutture organizzative, ai sensi della LR 18 agosto 1984, n. 44 e/ o per l'espletamento delle funzioni di esperto (studio, ricerca, formulazione e realizzazione di piani, programmi e progetti) di cui all'art. 26, terzo comma, ultimo alinea, LR 18 agosto 1984, n. 44;

d) per il personale della prima e seconda qualifica dirigenziale è istituita, altresì, una indennità annua lorda non pensionabile di Lire 2.000.000 vincolata alla presenza in servizio. Il corrispondente importo mensile è ridotto di 1/26 per ogni giornata di assenza dal servizio. La predetta indennità è fissata in Lire 1.000.000 dall'1 luglio 1987 e in Lire 2.000.000 al 31 dicembre 1987;

e) l'indennità di coordinamento rimane fissata negli importi e nelle forme di attribuzione previsti dall'art. 11, lettera a) della LR 8 marzo 1984, n. 11 e dall'art. 16 della LR 18 agosto 1984, n. 44;

f) l'indennità di rischio di cui all'art. 11, lettera i) della LR 8 marzo 1984, n. 11 è di Lire 240.000 annue per 12 mensilità;

g) l'indennità di reperibilità di cui all'art. 14, secondo comma della LR 8 marzo 1984, n. 11 è elevata da Lire 15.000 a Lire 18.000 per 24 ore giornaliere;

h) l'indennità di maneggio valori è riconosciuta nella misura fissata dal comma 7 dell'art. 28 del DPR 25 giugno 1983, n. 347;

i) le indennità di cui all'art. 11, lettere a), b), c), d), e), f), e g) della LR 8 marzo 1984, n. 11 continuano ad essere corrisposte sino al 31 dicembre 1987.

Art. 30

Scaglionamento degli aumenti e delle indennità

1. L'aumento della indennità di reperibilità di cui alla lettera 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% dall'1 gennaio 1988.

*Art. 31**Destinazione acconto - Art. 13, LR 8 marzo 1984, n. 11*

1. L'acconto corrisposto ai sensi della LR 8 marzo 1984, n. 11, art. 13, comma 1 - lettera a), costituisce incremento della retribuzione individuale di anzianità ed è aggiuntivo al beneficio economico complessivo risultante dalla presente legge.

*Art. 32**Clausola di garanzia*

1. In assenza di rinnovo contrattuale, entro il 30 giugno 1988, la retribuzione individuale di anzianità relativa al personale della presente legge, verrà incrementata, con decorrenza dall'1 gennaio 1989, degli importi di cui all'art. 13 della LR 8 marzo 1984, n. 11.

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 di nuovo inquadramento, compete la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di transito.

Titolo VI
DIRIGENZA

*Art. 34**Principi generali*

1. Prima del primo comma dell'art. 21 della L. R. 18 agosto 1984, n. 44 sono inseriti i seguenti commi:

" 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.

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 LR 18 agosto 1984, n. 44, nonchè in eventuali regolamenti applicativi. "

*Art. 35**Responsabilità dei dirigenti*

1. L'art. 23 della L. R. 18 agosto 1984, n. 44 è così modificato:

- al comma secondo, sono soppresse le parole ", dal conseguimento dei risultati dell'attività degli uffici o dei servizi cui sono preposti ";

- dopo il secondo comma sono inseriti i seguenti cinque commi:

" I dirigenti, sulla base delle declaratorie richiamate nei precedenti articoli 21 e 22 sono responsabili del perseguimento e del raggiungimento degli obiettivi, in termini di qualita', quantita' e tempestivita'.

L' attivita' dei dirigenti e' soggetta a valutazione annuale da parte del dirigente di qualifica piu' elevata in conformita' a criteri oggettivamente predeterminati.

La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio nell'ambito delle rispettive competenze provvederanno ad analoga valutazione dei dirigenti di massimo livello.

Sulla valutazione espressa e' assicurato, in ogni caso, il diritto di controdeduzione documentale e/o orale del dirigente a giustificazione del risultato della sua attivita'.

In presenza di valutazione negativa, risultante da atto formale, il dirigente puo' essere rimosso dalla responsabilita' di struttura, sollevato da incarichi di rappresentanza dell' Amministrazione in commissioni e collegi connessi alla sua qualifica, escluso dalla corresponsione del premio incentivante la produttivita' ". "

*Art. 36**Mobilità dei dirigenti*

1. L'ultimo comma dell'art. 23 della L. R. 18 agosto 1984, n. 44 è così sostituito:

" La Giunta regionale, 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. 37**Accesso alle qualifiche dirigenziali*

1. L'art. 25 della L. R. 12 dicembre 1985, n. 27 è così sostituito:

"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 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 nell'albo ove necessaria.

2. Il 25% de posti messi a concorso è riservato ai dipendenti di ruolo dell'Ente in possesso della qualifica immediatamente inferiore nonchè 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 un' 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.

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 per l'accesso dall'esterno, prescindendo dal requisito dell'età.

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

8. Ai dirigenti assunti con contratti a termine si applicano le norme che disciplinano l'attività di servizio del personale di ruolo.

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

10. Per le assunzioni previste al sesto comma del presente articolo si provvede con atto del Consiglio regionale, su proposta della Giunta, previo accertamento degli specifici requisiti professionali richiesti.

2. La lettera a) del primo comma dell'art. 18 della LR 12 dicembre 1985, n. 27 è soppressa. Alla lettera b) del primo comma dell'art. 18 sono soppresses le parole "b) per la ".

*Art. 38**Modifiche all'art. 27 della LR 44/ 84*

1. L'art. 27 della L. R. 18 agosto 1984, n. 44 e successive variazioni è così modificato:

- per la qualifica funzionale prima dirigenziale il numero dei posti " 452 " è ridotto a " 378 ";
- per la qualifica funzionale seconda dirigenziale il numero dei posti " 113 " è aumentato a " 126 ";
- per la qualifica funzionale ottava il numero dei posti " 915 " è aumentato a " 937 ";
- per la qualifica funzionale quinta il numero dei posti " 311 " è aumentato a " 350 ".

Titolo VII**NORME VARIE FINALIE FINANZIARIE***Art. 39**Personale dei corsi di 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 secondaria di 2o 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 dell'ente di appartenenza.

4. L'accesso alle qualifiche funzionali di cui alle lettere a) e b) del primo comma, 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 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, 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 di cui all'art. 21 della presente legge.

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. In sede di prima applicazione della presente legge 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 ed al livello retributivo in godimento.

9. L'Amministrazione, 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.

10. 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 più tre ore di supplenza.

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 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. 41

Compensi ISTAT

1. E' consentita da parte dell'ISTAT e di altri enti o organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite dell'Amministrazione regionale, la corresponsione di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese in orari fuori servizio in deroga ai limiti di cui al precedente art. 15.

Art. 42

Lavoro elettorale

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie non concorre ai limiti di cui al precedente art. 15.

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 art. 15.

Art. 44

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 alla propria Amministrazione e trasmettere il certificato medico entro il terzo giorno di assenza.

Art. 45

Trattamento di quiescenza

1. Al personale destinatario dell'accordo di cui all'art. 1 della presente legge iscritto a forme esclusive, sostitutive od esonerative della assicurazione generale obbligatoria, che cessa dal servizio per raggiunti limiti di età 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 dell'1 gennaio 1987 e 1 gennaio 1988 con decorrenza dalle date medesime.

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 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 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 di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o con 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. Fermo restando l'inquadramento nei profili professionali previsti dalla normativa vigente, ai dipendenti regionali che prestano attività professionale legale per la Regione è riconosciuto, al conseguimento della qualifica di avvocato e avvocato cassazionista, un compenso pari all'1% dello stipendio tabellare base indicato nell'art. 28, primo e secondo comma, 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 1933, n. 1578, nella misura liquidata dalla sentenza che accoli le spese a carico della controparte.

Art. 49

Affidamento di funzioni di qualifica funzionale superiore

1. In caso di vacanze del posto di responsabile di struttura organizzativa di cui agli articoli 17 e 18 della LR 18 agosto 1984, n. 44 o di assenza del relativo titolare, qualora non sia possibile attribuire le funzioni ad altro dipendente di pari qualifica funzionale, le funzioni stesse possono essere transitoriamente assegnate con provvedimento formale 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, e fino all'espletamento delle stesse e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In caso di assenza del responsabile di una struttura organizzativa, le funzioni superiori possono essere formalmente affidate solo se l'assenza è superiore a tre mesi e se la stessa è dovuta a malattia, aspettativa per servizio militare, aspettativa per assolvere funzioni pubbliche elettive, aspettativa per incarichi sindacali, astensione dal lavoro per la tutela delle lavoratrici madri. Tale incarico cessa col rientro in servizio del dipendente assente avente diritto alla conservazione del posto e comunque non può protrarsi oltre un anno, rinnovabile.

4. L'incarico di assolvere le funzioni di un posto di qualifica superiore non dà diritto al conferimento del posto stesso.

5. 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.

6. I criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi sono definiti nell'intesa raggiunta con le Organizzazioni sindacali aziendali maggiormente rappresentative.

Art. 50

Arricchimento professionale

1. In via sperimentale ai fini della specializzazione e riqualificazione professionale del personale, in diretta correlazione alla introduzione di procedimenti di innovazione tecnologica volti ad assicurare un 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 stessi potrà partecipare il personale dipendente interessato operativamente alla innovazione, compreso tra la terza e la settima qualifica funzionale, nel limite massimo annuo del 3% della dotazione organica.

3. Nella determinazione del compenso incentivante da corrispondere ad obiettivo programmato raggiunto, di cui al comma 5 dell'art. 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. 51
Mensa*

1. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
2. Analoga disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale delle Aziende speciali 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.

*Art. 52
Norma finale*

1. Sono abrogati – salvo quanto disposto dai commi seguenti – gli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25 della LR 8 marzo 1984, n. 11 per le parti non espressamente richiamate nella presente legge ed ogni altra norma incompatibile con la stessa.
2. Le norme sull'accesso alle qualifiche non dirigenziali di cui alla LR 8 marzo 1984, n. 11 rimangono in vigore fino al 31 dicembre 1987, ai sensi dell'ultimo comma dell' art. 5 della presente legge.
3. L'art. 24 della LR 8 marzo 1984, n. 11 resta in vigore al fine di consentire l'espletamento dei concorsi speciali non ancora indetti ed esauriti alla data di entrata in vigore della presente legge.
4. Restano in vigore le norme delle Leggi regionali 8 marzo 1984, n. 11 e 12 dicembre 1985, n. 27 non abrogate nè modificate dalla presente legge.
5. La materia relativa alla informazione e ai rapporti con gli utenti dei servizi regionali verrà regolamentata con apposita normativa avente per oggetto la disciplina dell'azione amministrativa.
6. L'applicazione della disciplina prevista dall'accordo di comparto di cui all'art. 1 della presente legge nei confronti del personale dipendente degli Istituti autonomi case popolari della regione Emilia – Romagna è disposta con successivo provvedimento di legge regionale.
7. I provvedimenti relativi al personale dipendente dagli Enti di cui all'art. 1, terzo comma, della presente legge e quelli rientranti nell'ambito della autonomia organizzativa loro propria sono adottati dagli organi degli Enti stessi, secondo la specifica competenza statutaria.

*Art. 53
Norma finanziaria*

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge, per il triennio 1986/1988, l'Amministrazione regionale fa fronte con gli stanziamenti previsti ai Capitoli 00250, 02220, 04080, 04180, 41977 e 75050 del Bilancio pluriennale 1987/1989 che sono stati dotati della necessaria disponibilità in sede di approvazione della legge di Bilancio per l'esercizio 1987 a norma del primo comma dell' art. 11 della LR 6 luglio 1977, n. 31.
2. I fondi che verranno assegnati dallo Stato per il riconoscimento di parte degli oneri derivanti dal rinnovo del contratto di lavoro del personale regionale saranno destinati al finanziamento degli oneri del nuovo contratto.

*Art. 54
Dichiarazione di urgenza*

1. La presente legge è dichiarata urgente ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 127 Cost. e dall'art. 44 St. ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia – Romagna.

TABELLA A
TABELLA B