

Il giorno 27 agosto 2007 si sono incontrati, presso la sede della Direzione centrale dell'organizzazione, del personale e dei sistemi informativi, la delegazione trattante di parte pubblica, le organizzazioni sindacali dei dipendenti regionali e la rappresentanza sindacale unitaria della Regione in ordine alla chiusura del contratto collettivo integrativo 1998-2001, area non dirigenziale. Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Contratto collettivo integrativo 1998-2001
Area non dirigenziale

Titolo I
(Disposizioni generali)

Art. 1
(Ambito di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto si applica al personale regionale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato.
2. Laddove nel testo del contratto sia citata la “Regione” il riferimento si intende operato all’Amministrazione regionale, al Consiglio regionale e agli Enti regionali.

Art. 2
(Durata, decorrenza, tempi di applicazione e interpretazione del contratto)

1. Il presente contratto costituisce la chiusura del contratto collettivo integrativo concernente il quadriennio 1998-2001.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono, salva diversa disposizione del contratto medesimo, dal giorno della stipulazione.
3. Qualora insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L’eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall’inizio della vigenza del contratto.

Titolo II

(Profili professionali)

Art. 3

(Modifiche all'Allegato A al Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, come modificato con il Contratto collettivo integrativo 1998-2001, area non dirigenziale, Contratto stralcio sottoscritto in data 8 giugno 2005)

1. All'Allegato A al Contatto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, come modificato con il Contatto collettivo integrativo 1998-2001, area non dirigenziale, Contratto stralcio sottoscritto in data 8 giugno 2005, sono apportate le seguenti modifiche:

a) La tabella recante "ELENCO ARTICOLATO PER CATEGORIE E PROFILI PROFESSIONALI" è sostituita dalla seguente:

"ELENCO ARTICOLATO PER CATEGORIE E PROFILI PROFESSIONALI"

<i>CATEGORIA</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>
A	Operatore
B	Collaboratore amministrativo
	Collaboratore tecnico
	Collaboratore per i servizi di rimessa
C	Assistente amministrativo – economico
	Assistente tecnico
	Assistente turistico/culturale
D	Specialista amministrativo – economico
	Specialista tecnico
	Specialista turistico/culturale
AREA FORESTALE	
<i>CATEGORIA</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>
FA	Guardia del Corpo forestale regionale
FB	Maresciallo del Corpo forestale regionale
FC	Ispettore del Corpo forestale regionale
	Funzionario del Corpo forestale regionale

b) nella categoria B, il profilo professionale “Collaboratore guardia del corpo forestale regionale” è soppresso;

c) nella categoria C, profilo professionale “Assistente tecnico”, la lettera k quater) è soppressa.

d) nella categoria C, il profilo professionale “Assistente maresciallo del Corpo forestale” è soppresso;

e) nella Categoria D, Declaratoria generale della Categoria, dopo l’alinea “svolge attività didattica di tipo teorico e tecnico- pratica” è aggiunto il seguente:

“- cura gli aspetti tecnico giuridici afferenti l’organizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla valutazione dei rischi, alla predisposizione delle procedure operative, alla compilazione dei piani di emergenza, alla partecipazione a commissioni tecniche per l’acquisto di beni e la gestione di servizi, contribuendo, altresì, alle attività di informazione, formazione e aggiornamento del personale in detto settore.”.

f) nella categoria D, il profilo professionale “Specialista ispettore del Corpo forestale” è soppresso;

g) dopo la declaratoria della categoria D è inserita la seguente parte:

“AREA FORESTALE

Categoria: FA

Declaratoria generale della categoria

Il personale di detta categoria esercita le funzioni di agente di polizia giudiziaria e può essere nominato agente di pubblica sicurezza. Nell’ambito dei compiti istituzionali assegnati al Corpo forestale regionale attua, con margine di iniziativa e di discrezionalità inerente alla categoria, le specifiche istruzioni ricevute, provvedendo alle attività accessorie necessarie all’assolvimento delle proprie mansioni tra cui la vigilanza, prevenzione e repressione di illeciti e reati, e le attività tecniche connesse alla tutela dei boschi, dell’ambiente naturale e della difesa del suolo. E’ abilitato alla conduzione di veicoli e natanti, anche speciali.

Profilo professionale:

Guardia del Corpo forestale regionale

Il lavoratore inserito in tale profilo professionale svolge mansioni a carattere operativo riservate al Corpo forestale regionale da leggi e regolamenti inerenti foreste, flora,

fauna, caccia, pesca e tutela dell'ambiente della Regione. A titolo esemplificativo il lavoratore:

- a) esercita le attività attribuite dalle leggi e dai regolamenti in merito alla vigilanza, prevenzione e repressione delle violazioni delle norme regionali, statali e comunitarie con particolare riguardo alla normativa afferente la tutela dell'ambiente, la difesa del suolo e del patrimonio forestale e naturale e le aree naturali protette;
- b) esercita attività di vigilanza e repressione in materia di caccia; può altresì collaborare ai censimenti faunistici di competenza della Regione;
- c) esercita attività di controllo e repressione in materia di rifiuti e di inquinamento delle acque interne, lagunari e marine territoriali;
- d) esercita attività di divulgazione e didattica dei valori ambientali e del corretto uso dell'ambiente naturale;
- e) esercita le funzioni connesse con la prevenzione e la lotta attiva agli incendi boschivi, e con il rilevamento del danno procurato alle superfici percorse dal fuoco;
- f) effettua l'attività di soccorso sulle piste da sci, fornisce assistenza e soccorso in caso di pubblica calamità e di interventi di protezione civile;
- g) presta collaborazione nel rilevamento di nevi e valanghe nonché nella raccolta dei dati delle stazioni meteorologiche;
- h) nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni regolamentari presta assistenza tecnica ed esercita la vigilanza sulle utilizzazioni boschive; collabora nella rilevazione e segnalazione di eventuali danni prodotti a boschi, soprassuoli e terreni sottoposti a vincolo; collabora alla sorveglianza e al monitoraggio dei dissesti nonché al controllo fitopatologico delle foreste e collabora in forma subordinata all'eventuale assistenza dei lavori di sistemazione idraulico-forestale o di bonifica montana o di forestazione;
- i) esercita la vigilanza e l'accertamento delle violazioni a leggi e regolamenti sulla pesca e sulla fauna ittica, con particolare riguardo all'attività di difesa delle acque dall'inquinamento;
- j) provvede ai rilievi necessari alla determinazione del danno ambientale;
- k) sovrintende al regolare svolgimento dei lavori per semine, ripopolamenti e recupero di materiale ittico nonché ai lavori per studi ed esperimenti; interviene nei casi di inquinamento, lavori in alveo ed asciutte di corsi o specchi d'acqua; rileva e segnala i danni prodotti alla fauna ittica;

l) interviene, in caso di particolari esigenze, nei centri di allevamento ittico; esegue il rilevamento dei dati relativi alle acque e alla pesca nei centri di allevamento ittico dell'Ente tutela pesca.

Categoria: FB

Declaratoria generale della categoria

Il personale di detta categoria esercita le funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria e può essere nominato agente di pubblica sicurezza. Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al Corpo forestale regionale può essere preposto ad unità organiche operative ed organizzative con margini di iniziativa e discrezionalità; coordina e promuove l'attività del personale della categoria FA con l'emanazione di programmi e di istruzioni specifiche per l'individuazione di obiettivi qualitativi, quantitativi e temporali da conseguire con piena responsabilità dell'attività svolta. Collabora altresì alla predisposizione di programmi relativi al servizio concorrendo all'attuazione dei medesimi, nonché alla predisposizione di atti e provvedimenti di competenza dei superiori gerarchici sostituendoli in caso di assenza o impedimento nelle attività di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza; provvede, ove occorra, alle attività accessorie necessarie all'assolvimento delle proprie mansioni anche utilizzando apparecchiature specializzate ed entro procedure generali determinate. E' abilitato alla conduzione di veicoli e natanti, anche speciali.

Profilo professionale

Maresciallo del Corpo forestale regionale

Il lavoratore inserito in tale profilo professionale svolge le mansioni a carattere istruttorio a livello specializzato riservate al Corpo forestale regionale anche con riferimento all'attività di coordinamento prevista da leggi e regolamenti di settore. Adempie ai compiti tecnici e di vigilanza inerenti le foreste, la flora, la fauna, la caccia, la pesca e la tutela dell'ambiente della Regione. A titolo esemplificativo il lavoratore:

- a) esercita e può coordinare le attività di prevenzione e repressione delle violazioni delle norme regionali, statali e comunitarie con particolare riguardo alla normativa afferente la tutela dell'ambiente, la difesa del suolo e del patrimonio forestale e naturale e delle aree naturali protette;
- b) può essergli attribuita le gestione e la responsabilità dell'organizzazione di strutture periferiche; sovrintende e coordina l'attività del personale della struttura cui è preposto e il servizio delle guardie volontarie, con l'emanazione di programmi e istruzioni specifici per l'individuazione di obiettivi qualitativi, quantitativi e temporali da conseguire con piena responsabilità dell'attività svolta secondo gli indirizzi stabiliti dai competenti organi superiori;

- c) può coordinare e curare i rapporti con i servizi di vigilanza esercitati da altri enti pubblici;
- d) esercita e può coordinare attività di vigilanza e repressione in materia di caccia; può altresì collaborare ai censimenti faunistici di competenza della Regione;
- e) esercita, anche con funzioni di coordinamento, attività di controllo e repressione in materia di rifiuti e di inquinamento delle acque interne, lagunari e marine territoriali;
- f) esercita, anche con funzioni di coordinamento, attività di divulgazione e didattica dei valori ambientali e del corretto uso dell'ambiente naturale;
- g) esercita le funzioni connesse con la prevenzione e la lotta attiva agli incendi boschivi, anche con compiti di coordinamento; coordina ed esegue il rilevamento e collabora alla valutazione del danno provocato alle superfici percorse dal fuoco;
- h) cura e può coordinare l'attività di soccorso sulle piste da sci; fornisce assistenza e soccorso in caso di pubblica calamità e di interventi di protezione civile;
- i) presta collaborazione nel rilevamento di nevi e valanghe nonché alla raccolta dei dati delle stazioni meteorologiche;
- j) nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni regolamentari presta assistenza tecnica e opera la vigilanza sulle utilizzazioni boschive; collabora nella rilevazione e segnalazione di eventuali danni prodotti a boschi, soprassuoli e terreni sottoposti a vincolo; opera e coordina la sorveglianza e il monitoraggio dei dissesti e il controllo fitopatologico delle foreste; collabora all'eventuale assistenza dei lavori di sistemazione idraulico-forestale o di bonifica montana o di forestazione;
- k) esegue e può coordinare la vigilanza e l'accertamento delle violazioni a leggi e regolamenti sulla pesca e sull'ittica, con particolare riguardo all'attività di difesa delle acque dall'inquinamento;
- l) provvede ai rilievi e può coordinare l'attività finalizzata alla determinazione del danno ambientale;
- m) esercita e coordina il controllo del regolare svolgimento dei lavori per le semine e ripopolamenti nonché delle sperimentazioni presso i centri di allevamento ittico della Regione; collabora agli studi e alle sperimentazioni, provvede a segnalare le esigenze dei magazzini merci, mangimi, attrezzature e automezzi; interviene nei casi di inquinamento, asciutte di corsi o specchi d'acqua, rilevando e segnalando i danni prodotti alla fauna ittica;

n) cura l'intervento, in caso di particolari esigenze, nei centri di allevamento ittico; esegue il rilevamento dei dati relativi alle acque e alla pesca nei centri di allevamento ittico dell'Ente tutela pesca;

o) cura l'istruzione, la predisposizione e il controllo di atti e provvedimenti di contenuto tecnico; collabora alla stesura di provvedimenti amministrativi connessi a rilevazioni di carattere tecnico.

Categoria: FC

Declaratoria generale della categoria

1. Il personale di detta categoria esercita le funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria e può essere nominato agente di pubblica sicurezza. Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al Corpo forestale regionale svolge attività che comportano elevate conoscenze specialistiche di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi a importanti e diversi processi organizzativi e amministrativi, con autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni e procedure generali. Svolge attività tecnica, ispettiva, di accertamento, di prevenzione e di repressione di illeciti e reati nel settore di competenza professionale. Può svolgere altresì attività tecnico-amministrativa anche mediante progettazione e realizzazione di studi e ricerche nonché con realizzazione delle relative applicazioni. E' abilitato alla conduzione di veicoli e natanti, anche speciali.

Profilo professionale

Ispettore del Corpo forestale regionale

Il lavoratore inserito in tale profilo professionale presta servizio presso le strutture periferiche adempiendo a compiti di coordinamento e vigilanza, anche con funzioni operative, nel campo della difesa dell'ambiente naturale e del patrimonio forestale, venatorio, faunistico, ittico. A titolo esemplificativo il lavoratore:

a) coordina ed esercita le attività attribuite dalle leggi e dai regolamenti in merito alla vigilanza, prevenzione e repressione delle violazioni delle norme regionali, statali e comunitarie, con particolare riguardo alla normativa afferente la tutela dell'ambiente, la difesa del suolo e del patrimonio forestale e naturale, caccia, pesca, protezione della natura e aree naturali protette;

b) svolge attività di comunicazione, pubbliche relazioni e cerimoniale;

c) programma e realizza studi e ricerche e le relative applicazioni nei limiti della competenza professionale;

- d) programma e coordina, anche a livello specialistico, attività volte alla prevenzione e alla lotta attiva agli incendi boschivi;
- e) programma e coordina l'attività di vigilanza e repressione in materia di caccia; collabora all'attività di gestione faunistica di competenza regionale e intrattiene i rapporti con altri organi ed enti competenti alla gestione faunistico-venatoria; collabora
- f) programma e coordina l'attività di vigilanza e repressione in materia di pesca e fauna ittica; nell'ambito delle direttive ricevute programma, coordina e cura l'impiego di personale, automezzi, attrezzature e materiali per gli interventi di gestione della fauna ittica sul territorio, nonché per studi, ricerche e sperimentazioni; controlla il regolare svolgimento dei lavori per le semine e i ripopolamenti presso i centri di allevamento ittico; interviene in caso di inquinamento, asciutte di corsi o specchi d'acqua;
- g) programma e coordina le attività di controllo e repressione in materia di rifiuti e di inquinamento delle acque interne, lagunari e marine territoriali; intrattiene i rapporti con altri organi ed enti competenti in materia;
- h) programma e coordina, anche a livello specialistico, l'attività di soccorso sulle piste da sci e di intervento di protezione civile in caso di pubblica calamità;
- i) programma e coordina, anche a livello specialistico, l'attività di rilevazione delle nevi e delle precipitazioni, elaborazione dei dati delle stazioni meteorologiche e previsione delle valanghe;
- j) programma e coordina gli adempimenti relativi alla rilevazione del danno ambientale; concorre all'esecuzione dei rilievi e intrattiene rapporti con altri organi ed enti competenti in materia;
- k) può coordinare strutture periferiche curandone la gestione e l'organizzazione; sovrintende e coordina l'attività del personale delle strutture cui è preposto e il servizio delle guardie volontarie con l'emanazione di programmi e di istruzioni specifiche per l'individuazione di obiettivi qualitativi, quantitativi e temporali da conseguire con piena responsabilità di risultati relativi a importanti e diversi processi organizzativi amministrativi, con autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni e procedure generali;
- l) coordina e cura i rapporti con i servizi di vigilanza esercitati da altri enti pubblici;
- m) elabora progetti e iniziative tese alla tutela e conoscenza della flora spontanea e della fauna selvatica, alla promozione, divulgazione e didattica dei valori ambientali e del corretto uso dell'ambiente naturale;

n) nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni regolamentari, presta assistenza tecnica, organizza e opera la vigilanza sulle utilizzazioni boschive, anche intrattenendo rapporti con enti pubblici ed organismi privati; esegue e coordina rilievi su eventuali danni prodotti a boschi, soprassuoli e terreni sottoposti a vincolo idrogeologico; coordina la sorveglianza e il monitoraggio dei dissesti e del controllo fitopatologico delle foreste.

Profilo professionale

Funzionario del Corpo forestale regionale

1. Il personale inserito in tale profilo professionale presta servizio presso gli uffici della Direzione centrale competente e degli Ispettorati ripartimentali delle foreste e svolge le mansioni riservate al Corpo forestale regionale previste da leggi e regolamenti, anche con attività di supporto di elevato contenuto tecnico-specialistico alle stazioni forestali. Adempie a compiti di coordinamento nel campo delle discipline forestali e naturalistiche e della difesa dell'ambiente e del patrimonio forestale, venatorio, faunistico, ittico, anche relativamente a opere pubbliche di bonifica montana e altre opere concernenti i bacini montani, delle sistemazioni idraulico-agrarie e idraulico-forestali, della bonifica agraria e montana e dell'irrigazione. A titolo esemplificativo il personale inserito in tale profilo professionale:

a) svolge attività di pianificazione, progettazione, direzione lavori e collaudo dei seguenti lavori ed opere in genere riferite ai settori d'intervento regionale:

1. sistemazioni idraulico-forestale, bonifica montana e forestazione;
2. difesa fito-sanitaria forestale;
3. difesa dei boschi dagli incendi;
4. genio rurale e forestale, selvicoltura e ingegneria naturalistica.

b) elabora, in via collaborativa o d'ufficio, pareri e valutazioni tecniche su programmi, progetti, piani, sistemazioni, procedimenti e produzioni predisposti nell'area pubblica o in quella privata sottoposta a vigilanza e controlli di varia natura, anche in relazione alla salvaguardia delle popolazioni e dei beni pubblici e privati;

c) progetta e coordina, anche a livello specialistico, attività volte alla prevenzione e alla lotta attiva agli incendi boschivi;

d) coordina l'attività di vigilanza e repressione in materia di caccia;

e) collabora all'attività di gestione faunistica di competenza regionale;

f) coordina l'attività di controllo e repressione in materia di rifiuti e di inquinamento delle acque interne, lagunari e marine territoriali;

- g) coordina e cura i rapporti con i servizi di vigilanza esercitati da altri enti pubblici;
- h) coordina l'attività di determinazione del danno ambientale provvedendo alla quantificazione del medesimo; coordina e intrattiene i rapporti con altri organi ed enti competenti in materia, anche a livello internazionale;
- i) elabora progetti e iniziative tese alla tutela e conoscenza della flora spontanea e della fauna selvatica, alla promozione, divulgazione e alla didattica dei valori ambientali e del corretto uso dell'ambiente naturale;
- j) nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni regolamentari, presta assistenza tecnica, organizza e opera la vigilanza sulle utilizzazioni boschive, anche intrattenendo rapporti con enti pubblici ed organismi privati; esegue e coordina rilievi su eventuali danni prodotti a boschi, soprassuoli e terreni sottoposti a vincolo idrogeologico; coordina la sorveglianza e il monitoraggio dei dissesti e del controllo fitopatologico delle foreste.”

Titolo III
(Disposizioni per l'Area forestale)

Art. 4
(Cambiamento di profilo professionale)

1. In relazione alla disciplina di cui all'articolo 9 del Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, per l'acquisizione di un profilo professionale dell'Area forestale, nonché per il cambiamento di profilo professionale all'interno della categoria FC la prova di cui al medesimo articolo 9, comma 4, lettera c) è obbligatoria e avviene al termine di apposito corso di formazione.

Art. 5
(Inquadramento del personale dell'Area Forestale)

1. Il personale della categoria FC in servizio alla data di efficacia del presente contratto è inquadrato nei profili professionali della categoria medesima come di seguito riportato:

a) profilo professionale **Ispettore del Corpo forestale regionale**: personale collocato, alla data di entrata in vigore della legge regionale 20/2002, nella qualifica funzionale di Segretario-Maresciallo, profilo professionale Maresciallo del Corpo Forestale Regionale e Maresciallo ittico e nella qualifica funzionale di consigliere, profilo professionale consigliere forestale;

b) profilo professionale **Funzionario del Corpo forestale regionale**: personale collocato, alla data di entrata in vigore della legge regionale 20/2002, nella qualifica funzionale di consigliere, profilo professionale consigliere ispettore forestale e nella qualifica funzionale di funzionario, profilo professionale funzionario ispettore forestale.

2. Resta confermato l'inquadramento del restante personale nelle categorie FA e FB secondo le modalità previste dall'articolo 26, commi 5 e 6, del Contratto collettivo regionale di lavoro del Comparto unico – area dipendenti regionali non dirigenti - quadriennio giuridico 1998-2001.

Titolo IV
(*Mobilità interna*)

Art. 6
(*Disposizioni generali*)

1. La mobilità interna si articola in trasferimenti definitivi e distacchi temporanei e consiste nello spostamento del personale da una struttura ad un'altra; la mobilità è improntata a criteri di razionalità e massima trasparenza ed è finalizzata a effettive esigenze di funzionalità dei servizi. Qualora ne ricorrano le condizioni e altresì per corrispondere alle esigenze personali e professionali dei dipendenti, la Regione, nell'attivare processi di mobilità, valuta preventivamente le domande di trasferimento presentate ai sensi dell'articolo 7, al fine di verificarne l'idoneità al soddisfacimento delle esigenze di funzionalità dei servizi ovvero di quelle di operatività delle strutture di provenienza e di destinazione del personale in mobilità.
2. Ai fini della mobilità interna, e comunque nel rispetto del disposto di cui all'articolo 2103 del codice civile e della disciplina delle relazioni sindacali, per cambiamento di sede si intende il trasferimento a una struttura operante in Comune diverso da quello della struttura di appartenenza.
3. Allo scopo di razionalizzare i processi di mobilità interna, anche in correlazione alle nuove assegnazioni di personale alle strutture, la Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi provvede a rendere disponibili, anche con il supporto della rete intranet, le domande di trasferimento e, in ogni caso, le segnalazioni di disponibilità alla mobilità, nonché informazioni in ordine alle necessità delle singole direzioni centrali e degli enti regionali.
4. Al fine di rendere efficace quanto disposto al comma 3, la Regione definisce, previa informativa alle organizzazioni sindacali e alla rappresentanza sindacale unitaria, uno schema curricolare standard finalizzato a valorizzare, attraverso la collocazione del dipendente, le competenze dal medesimo possedute.

Art. 7
(*Domanda di trasferimento*)

1. Entro il 30 aprile, il 31 agosto e il 31 dicembre di ogni anno i dipendenti che intendano ottenere il trasferimento ad altra struttura o ad altra sede, possono inoltrare domanda, corredata, anche in relazione a quanto previsto all'articolo 6, commi 3 e 4, da curriculum formativo e professionale, alla Direzione centrale organizzazione,

personale e sistemi informativi, per il tramite della direzione centrale o ente regionale di appartenenza che esprime il proprio parere al riguardo; la domanda conserva validità salvo espressa revoca della medesima da parte del dipendente. Entro, rispettivamente, il 31 maggio, il 30 settembre e il 31 gennaio la Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi comunica alle organizzazioni sindacali e alla rappresentanza sindacale unitaria i nominativi dei richiedenti, la data di presentazione della domanda, la struttura e la sede di provenienza e la struttura o la sede presso cui si chiede il trasferimento.

Art. 8

(Elementi di preferenza)

1. Ai fini dell'attivazione dei processi di mobilità la Regione, ferme restando le prioritarie esigenze di servizio, fa innanzitutto riferimento alle istanze presentate dai dipendenti, tenendo conto dei seguenti elementi di preferenza:

- a) dipendenti portatori di handicap o che abbiano gravi problemi di salute adeguatamente certificati da struttura sanitaria pubblica;
- b) dipendenti che debbano prestare assistenza a familiari o congiunti portatori di handicap o fisicamente non autosufficienti;
- c) avvicinamento al luogo di residenza con riferimento ad esigenze familiari;
- d) avvicinamento al luogo di residenza con riferimento alla distanza dalla sede di servizio e all'anzianità di pendolarismo;
- e) profilo ed esperienza professionale del richiedente;
- f) data della domanda;
- g) anzianità di servizio.

Art. 9

(Procedure di trasferimento)

1. I trasferimenti del personale da una direzione centrale o ente regionale ad un altro o che, comunque, comportino cambiamento di sede, sono disposti con provvedimento motivato del Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi, che tiene conto della situazione complessiva del personale delle strutture,

rispettivamente, di provenienza e di destinazione e delle domande di trasferimento presentate.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, i trasferimenti del personale nell'ambito della stessa direzione centrale o del medesimo ente regionale sono disposti con provvedimento motivato del direttore centrale o del direttore dell'Ente i cui effetti decorrono dal quinto giorno lavorativo successivo alla comunicazione al dipendente interessato. Il provvedimento va comunicato contestualmente alla Direzione centrale organizzazione, personale e sistemi informativi.

3. Per i trasferimenti di personale dalla Segreteria generale del Consiglio regionale o alla Segreteria generale del Consiglio regionale si procede previo assenso del Segretario generale del Consiglio medesimo.

4. Nelle ipotesi di cui al comma 1, il Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi comunica preventivamente al dipendente interessato, per il tramite della struttura di appartenenza, l'intendimento di procedere al trasferimento.

5. Il dipendente interessato può, entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione, formulare osservazioni scritte che sono oggetto di valutazione da parte del Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi; nei casi di cambiamento di sede il dipendente può, entro il medesimo termine, chiedere l'audizione al Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi; questi, in entrambi i casi, decide sul trasferimento entro 30 giorni lavorativi dalla comunicazione al dipendente.

Art. 10

(Indennità di trasferimento)

1. L'indennità di cui all'articolo 133, comma 1, della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53 è rideterminata in un importo pari al trattamento tabellare mensile iniziale della categoria di appartenenza maggiorato:

- a) del 60% per la categoria A;
- b) del 50% per la categoria B;
- c) del 30% per la categoria C;
- d) del 15% per la categoria D.

Art. 11

(Distacco)

1. Il distacco consiste nell'assegnazione temporanea del dipendente a struttura diversa da quella di appartenenza per fronteggiare urgenti problemi di operatività delle strutture regionali e onde garantirne la funzionalità.

2. Il distacco è disposto, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, con provvedimento motivato del Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi, per un periodo non superiore a 3 mesi, prorogabili, in casi eccezionali, di ulteriori 3 mesi, attuando, di norma, criteri di rotazione del personale.

3. Il distacco può essere disposto, con provvedimento del Direttore centrale organizzazione, personale e sistemi informativi, sentiti i direttori centrali competenti, per un periodo non superiore a 1 mese, prorogabile, in casi eccezionali, di ulteriori 2 mesi, anche a richiesta del dipendente qualora ricorrano le seguenti condizioni:

a) dipendenti portatori di handicap o che abbiano gravi problemi di salute adeguatamente certificati da struttura sanitaria pubblica;

b) dipendenti che debbano prestare assistenza ai genitori, ai figli, al coniuge o al convivente more uxorio portatori di handicap o fisicamente non autosufficienti o in condizione di malattia particolarmente grave o terminale.

4. Nelle ipotesi di cui al comma 3 non competono i rimborsi spese previsti dalla vigente normativa regionale.

5. La disciplina di cui al comma 3 viene attuata, in via sperimentale, per la durata di due anni. Le parti, sei mesi prima della scadenza del biennio, verificano congiuntamente gli esiti applicativi onde procedere, mediante accordo, all'eventuale conferma della disciplina nonché ad una maggiore specificazione delle fattispecie di cui al comma 3, lettera b).

Titolo V
(Valutazione del personale)

Art. 12

(Criteri generali del sistema di valutazione)

1. Le parti, in applicazione dell'articolo 3, comma 3, lettera j) del contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico – area dipendenti regionali non dirigenti – quadriennio giuridico 1998-2001, di data 14 marzo 2005, disciplinano con il presente articolo i criteri generali del sistema di valutazione permanente del personale.

2. Attraverso il sistema di valutazione permanente del personale è attuata la misurazione delle prestazioni e dei risultati delle attività dei dipendenti, rispetto alle attività e ai compiti loro assegnati, anche ai fini del più generale sviluppo della professionalità del personale dipendente. Costituisce, pertanto, da un lato, un metodo di sviluppo gestionale per indirizzare le prestazioni verso gli obiettivi della Regione e, dall'altro, serve a riconoscere e valorizzare il contributo professionale e il merito dei dipendenti.

3. Scopo primario del sistema di valutazione è quello di fornire le basi per il sistema di incentivazione economica del personale.

4. Ai fini di una più completa e oggettiva valorizzazione delle capacità e delle competenze del personale il sistema di valutazione attiene altresì, limitatamente ai parametri di cui al comma 7, lettere a) e c), ai seguenti istituti contrattuali:

- a) progressioni verticali;
- b) progressioni orizzontali.

5. Il sistema di valutazione si fonda sull'analisi di indicatori, puntualmente specificati nei contenuti, e comparati con standard o modelli ottimali, graduati su una scala di valori variabili tra un minimo ed un massimo.

6. Il sistema di valutazione è applicato alle prestazioni individuali e ai risultati ottenuti dai dipendenti, sia individuali che di gruppo, riferiti agli obiettivi, predeterminati dal dirigente con le modalità di cui ai commi 12 e 13 o a singoli obiettivi assegnati all'inizio del periodo di gestione.

7. Il modello si basa sulla valutazione dei seguenti parametri generali:

a) prestazioni individuali: i risultati qualitativi e quantitativi raggiunti in un periodo di riferimento a fronte di obiettivi individuali predeterminati;

b) prestazioni collettive: i risultati della struttura organizzativa di appartenenza a fronte di programmi di attività annuali, anche con riferimento al grado di realizzazione dei progetti di elevata qualità che si caratterizzano per innovatività, semplificazione e riduzione dei tempi di svolgimento dei procedimenti;

c) comportamenti organizzativi, intesi come le caratteristiche individuali del dipendente estrinsecate nell'attività lavorativa, quali capacità, conoscenze e motivazioni, che, nello svolgimento di detta attività, caratterizzano in maniera decisiva il raggiungimento degli obiettivi e l'espletamento dei compiti assegnati.

8. La Regione definisce, previa informativa alle Organizzazioni sindacali e alla Rappresentanza sindacale unitaria, gli aspetti operativi del modello di valutazione, che devono tendere alla massima semplificazione delle procedure e che devono essere improntati a criteri di trasparenza, oggettività, univocità, uniformità e chiarezza.

9. Nell'ambito del sistema di valutazione, l'osservazione dei comportamenti organizzativi è funzionale a considerare, ai fini di una più completa valutazione dell'attività del personale, le modalità attraverso le quali vengono perseguiti gli obiettivi e svolta l'attività lavorativa. In particolare i comportamenti organizzativi sono valutati, in relazione alla categoria di riferimento, tenendo conto dei seguenti fattori:

a) impegno, inteso come utilizzo attivo delle proprie forze e qualità per il raggiungimento dei compiti e degli obiettivi lavorativi assegnati;

b) qualità della prestazione intesa come puntualità, precisione, affidabilità della prestazione e flessibilità operativa in adeguamento alle esigenze organizzative;

c) soluzione dei problemi, intesa come capacità di ricercare le soluzioni più adatte ed efficaci;

d) capacità di lavorare in gruppo, intesa come capacità di sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto per il raggiungimento degli obiettivi comuni e delle attività che richiedono la collaborazione di soggetti diversi.

10. I singoli livelli riferiti ai comportamenti organizzativi sono puntualmente descritti anche al fine di esplicitare quanto più chiaramente possibile al dipendente i comportamenti attesi.

11. Il sistema di valutazione, omogeneo per tutto il personale, ai fini della sua applicazione al sistema di incentivazione, valorizza, attraverso una diversa pesatura dei parametri di cui al comma 7, le specificità di ogni singola categoria, come di seguito riportato:

Categoria	OBIETTIVI				COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
	INDIVIDUAL	peso	COLLETTIVI	peso	Tipo	Peso
A, B, FA		20		20	Impegno (40%)	60
			Qualità della prestazione (30%)			
			Soluzione dei problemi (15%)			
			Capacità di lavorare in gruppo (15%)			
	40					
C, FB		30		20	Impegno (25%)	50
			Qualità della prestazione (30%)			
			Soluzione dei problemi (30%)			
			Capacità di lavorare in gruppo (15%)			
	50					
D, FC		40		20	Impegno (20%)	40
			Qualità della prestazione (30%)			
			Soluzione dei problemi (35%)			
			Capacità di lavorare in gruppo (15%)			
	60					

12. La valutazione si realizza attraverso un percorso teso ad assicurare il coinvolgimento del valutato in merito ai meccanismi del sistema di valutazione nonché degli obiettivi fissati una volta sentito il dipendente. A tal fine i dirigenti illustrano collettivamente ai propri collaboratori gli obiettivi assegnati alla struttura che costituiscono il riferimento per le valutazioni collettive nonché a ciascun dipendente gli obiettivi individuali attribuiti. I dirigenti possono rendere, altresì, accessibili ai dipendenti della propria struttura gli obiettivi individuali assegnati ad ognuno dei dipendenti della struttura medesima.

13. I dirigenti provvedono altresì ad effettuare colloqui di valutazione all'interno dei quali illustrano ai collaboratori lo stato di avanzamento degli obiettivi, con la possibilità di un contraddittorio diretto con i valutati; al termine dell'anno di riferimento i dirigenti comunicano ai singoli collaboratori l'esito della valutazione; i collaboratori, entro 10 giorni dalla comunicazione, possono formulare al riguardo osservazioni di cui i dirigenti tengono conto nella valutazione definitiva.

14. In caso di assegnazione del dipendente a più strutture nel corso del periodo di riferimento:

a) il dirigente della struttura di assegnazione verifica la coerenza degli obiettivi assegnati dal dirigente della struttura di provenienza con l'attività che il dipendente trasferito è chiamato a svolgere al fine di una conferma dei medesimi, qualora non siano già stati raggiunti, ovvero dell'assegnazione di nuovi obiettivi;

b) il dirigente della struttura presso la quale il dipendente presta servizio alla fine del periodo di valutazione anche sulla base degli elementi forniti dai dirigenti delle strutture di precedente assegnazione.

15. I direttori delle strutture direzionali di massima dimensione operano il necessario coordinamento del processo di valutazione del personale della struttura direzionale medesima, garantendo la coerenza complessiva e l'uniformità dell'applicazione del sistema sia con riferimento all'assegnazione degli obiettivi che alla valutazione.

16. L'esito positivo della valutazione è determinato dal raggiungimento di almeno il 60 % del punteggio massimo conseguibile.

17. Il personale di cui agli articoli 4 e 5 della legge regionale 52/1980, alla Sezione III del Capo II, del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 142 del 16 giugno 2005 e all'articolo 38 del Regolamento di organizzazione della Regione e degli Enti regionali approvato con decreto del Presidente della Regione n. 0277/Pres. del 27 agosto 2004 e successive modificazioni e integrazioni, è valutato, ai soli fini delle progressioni, per la durata del relativo incarico, con esclusivo riferimento al parametro dei comportamenti organizzativi, riparametrato sul valore massimo conseguibile. La valutazione è operata, rispettivamente, dal Presidente della Regione, dal Presidente del Consiglio regionale, dai Vice Presidenti del Consiglio regionale, dagli Assessori, dai Presidenti dei Gruppi consiliari e dai Presidenti delle Commissioni consiliari.

18. Il personale regionale collocato in posizione di comando o messo a disposizione o distaccato o applicato presso altra pubblica amministrazione è valutato, ai soli fini delle progressioni e con riferimento ai parametri degli obiettivi individuali e comportamenti organizzativi, riparametrati sul valore massimo conseguibile sulla base degli elementi forniti dall'amministrazione medesima.

19. Non è comunque soggetto a valutazione il personale che nel periodo oggetto di valutazione abbia una presenza effettiva in servizio inferiore al 33%.

20. Non è comunque soggetto a valutazione il personale che, nell'ambito del trasferimento di funzioni alla Regione, transiti in Regione per un periodo inferiore a 12 mesi.

21. Il personale regionale, trasferito ad altra pubblica amministrazione, per mobilità collettiva ai sensi dell' art 26 del Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico non dirigenti – quadriennio normativo (II Fase) 2002-2005 – biennio economico 2004-2005, qualora non abbia realizzato una sufficiente presenza effettiva in servizio, viene valutato, per l'anno in cui avviene il trasferimento, ai soli fini delle progressioni orizzontali e purché non partecipi, per il medesimo periodo di riferimento, ad analoghe procedure presso l'ente di destinazione, sulla base degli elementi forniti dall'amministrazione di destinazione.

22. In caso di valutazione con esito negativo, il dipendente può proporre reclamo, entro 10 giorni dal ricevimento della relativa comunicazione, al responsabile della struttura direzionale di massima dimensione, che, nei successivi 10 giorni, effettua le dovute valutazioni sentendo il dipendente, il quale può farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Titolo VI
(Sistema di progressione del personale)

Art. 13
(Progressioni verticali)

1. Le progressioni verticali sono finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione, previa verifica della capacità dei medesimi dipendenti a svolgere le mansioni della categoria superiore. Le progressioni sono attuate nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di detta categoria che non siano destinati all'accesso dall'esterno.

2. La Regione adotta il piano dei fabbisogni di personale secondo la disciplina delle relazioni sindacali. All'interno dei fabbisogni così definiti, sono individuati annualmente, previa informativa ai soggetti titolari del diritto di informazione ed eventuale attivazione della procedura di concertazione, i posti da riservare alle progressioni verticali per un numero comunque non superiore al 50% e, di norma, non inferiore al 20% del totale dei posti da coprire, secondo quanto previsto dal piano occupazionale, per l'anno di riferimento, compatibilmente con le professionalità richieste dal piano medesimo. Possono essere previste selezioni interamente riservate al personale interno con riferimento a professionalità caratterizzate da esperienza professionale acquisibile esclusivamente all'interno della Regione. I posti che risultino ancora disponibili dopo l'effettuazione delle procedure di progressione verticale rientrano nella disponibilità dell'Amministrazione.

3. Sono ammessi alla partecipazione alle procedure delle progressioni verticali, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inquadrati nella categoria immediatamente inferiore, indipendentemente dalla posizione economica, in possesso dei seguenti requisiti:

a) esito non negativo della valutazione, con riferimento agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi, nel biennio precedente, ovvero, in caso di mancata valutazione ai sensi dell'articolo 12, comma 19, nei primi due anni utili nell'ambito del quadriennio precedente, ed assenza di irrogazione di sanzioni disciplinari, superiori al richiamo scritto, nel biennio stesso;

b) per l'accesso alla categoria "B" – (posizione "B 1"):

1. inquadramento nella categoria A e possesso di un'anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 2 anni;
2. possesso del diploma di istruzione secondaria di primo grado;

ovvero

1. inquadramento nella categoria A e possesso di un'anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 4 anni;

2. assolvimento dell'obbligo scolastico.

c) per l'accesso alla categoria "C" - (posizione "C 1") :

1. inquadramento nella categoria B e possesso di un' anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 2 anni;
2. possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado;

ovvero

1. inquadramento nella categoria B e possesso di un' anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 4 anni;
2. possesso del diploma di istruzione secondaria di primo grado.

d) per l'accesso alla categoria "FB" dell'Area forestale - (posizione "FB 1"):

1. inquadramento nella categoria FA e possesso di un' anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 2 anni;

e) per l'accesso alla categoria D - (posizione "D 1"):

1. inquadramento nella categoria C e possesso di un' anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 2 anni;
2. possesso della laurea

ovvero

1. inquadramento nella categoria C e possesso di un' anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 4 anni;
2. possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

f) per l'accesso alla categoria "FC" dell'Area forestale - (posizione "FC 1"):

per il profilo professionale Ispettore del Corpo forestale regionale:

1. inquadramento nella categoria FB e possesso di un' anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 4 anni;

per il profilo professionale Funzionario del Corpo forestale regionale:

1. inquadramento nella categoria FB e possesso di un' anzianità effettiva di ruolo, maturata nella categoria medesima, di almeno 2 anni;
2. possesso della laurea;

4. In relazione al requisito del titolo di studio, per diploma di scuola secondaria di secondo grado si intende quello conseguito al termine di un corso di studi di durata non inferiore a quattro anni; per laurea si intende il diploma di laurea previsto dal previgente ordinamento universitario nonché la laurea specialistica e la laurea di

primo livello di cui al vigente ordinamento universitario. Non si può comunque prescindere dal possesso di uno specifico titolo di studio ovvero una qualificazione o specializzazione tecnica o un'abilitazione professionale qualora detti titoli siano necessariamente richiesti per il profilo professionale e indirizzo messi a concorso.

5. Le progressioni verticali sono attuate mediante procedure selettive, differenziate in relazione alla categoria, al profilo professionale e indirizzo messi a concorso. Le procedure si realizzano, anche con l'ausilio di sistemi automatizzati, attraverso prove situazionali finalizzate alla risoluzione di problemi pratici e teorici correlati al contesto operativo della Regione, secondo le seguenti modalità:

a) **Accesso alla categoria B**

1. Corso di formazione con esame finale
ovvero
prova pratica e prova orale.

2. Costituisce titolo l'esito della valutazione, riferita al biennio precedente, ovvero, in caso di mancata valutazione ai sensi dell'articolo 12, comma 19, nei primi due anni utili nell'ambito del quadriennio precedente, limitatamente agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi.

b) **Accesso alla categoria C**

1. Corso di formazione con esame finale
ovvero
prova teorico pratica e prova orale.

2. Costituisce titolo l'esito della valutazione, riferita al biennio precedente, ovvero, in caso di mancata valutazione ai sensi dell'articolo 12, comma 19, nei primi due anni utili nell'ambito del quadriennio precedente, limitatamente agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi.

c) **Accesso alla categoria FB dell'Area Forestale**

1. Prova teorico pratica e corso di formazione con esame finale.
2. Costituisce titolo l'esito della valutazione riferita al biennio precedente, ovvero, in caso di mancata valutazione ai sensi dell'articolo 12, comma 19, nei primi due anni utili nell'ambito del quadriennio precedente, limitatamente agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi .

d) **Accesso alla categoria D**

1. Corso di formazione con esame finale

ovvero

prova teorico pratica e prova orale.

2. Costituisce titolo l'esito della valutazione, riferita al biennio precedente, ovvero, in caso di mancata valutazione ai sensi dell'articolo 12, comma 19, nei primi due anni utili nell'ambito del quadriennio precedente, limitatamente agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi .

e) **Accesso alla categoria FC dell'Area Forestale**

1. Per il profilo professionale Ispettore del Corpo forestale regionale:

a) prova teorico pratica e corso di formazione con esame finale.

2. Per il profilo professionale Funzionario del Corpo forestale regionale:

a) prova teorico pratica e prova orale.

3. Costituisce titolo l'esito della valutazione, riferita al biennio precedente, ovvero, in caso di mancata valutazione ai sensi dell'articolo 12, comma 19, nei primi due anni utili nell'ambito del quadriennio precedente, limitatamente agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi.

6. La Commissione esaminatrice dispone di 42 punti per la valutazione di ciascuna prova d'esame; le prove si intendono superate qualora il candidato consegua almeno 22 punti in ognuna delle medesime. Qualora l'esame si articoli su un'unica prova, la Commissione dispone di 84 punti per la valutazione; in tal caso la prova si intende superata qualora il candidato consegua almeno 43 punti. La Commissione dispone altresì di 16 punti per la valutazione del titolo di cui al comma 5; il punteggio è attribuito tenendo conto dei fattori come di seguito indicati:

Categoria di appartenenza	Obiettivi individuali (peso)	Comportamenti organizzativi (peso)
A, B	25%	75%
C, FA ,FB	40%	60%

7. Qualora le procedure selettive siano attuate mediante il corso di formazione con esame finale, la Regione, ogniqualvolta il numero delle domande sia superiore a 30, può realizzare forme di preselezione anche con l'ausilio di sistemi automatizzati.
8. Il corso di formazione è realizzato per l'80 % della sua durata nell'ambito dell'orario di lavoro e per la restante parte al di fuori di esso.
9. Le selezioni sono indette con apposito bando.
10. La Regione disciplina, previa informativa alle Organizzazioni sindacali:
 - a) i contenuti e le modalità di svolgimento delle prove, ivi compresa l'eventuale fase preselettiva;
 - b) i contenuti e le modalità di svolgimento del corso di formazione con esame finale;
 - c) i profili professionali e indirizzi per i quali è necessariamente richiesto uno specifico titolo di studio ovvero una qualificazione o specializzazione tecnica o un'abilitazione professionale ovvero una verifica dell'idoneità fisica;
 - d) i contenuti del bando di concorso e le modalità di presentazione delle domande;
 - e) la composizione della commissione esaminatrice e il suo funzionamento;
 - f) la modalità di formazione e approvazione delle graduatorie e di nomina dei vincitori.
11. Le graduatorie possono essere utilizzate, in relazione al piano annuale occupazionale e ai suoi eventuali aggiornamenti, per la copertura dei posti disponibili nell'anno a cui si riferisce il bando di concorso.
12. Il personale vincitore delle procedure di progressione verticale è collocato nella categoria per la quale ha concorso con decorrenza dalla stipula del contratto individuale di lavoro.
13. Il personale vincitore delle procedure di progressione verticale resta assegnato alla struttura direzionale di massima dimensione di appartenenza compatibilmente con le esigenze organizzative derivanti dal programma triennale dei fabbisogni professionali.

Art. 14

(Prima attuazione delle progressioni verticali per l'Area forestale)

1. Alla prima procedura di progressione verticale riferita all'Area forestale, categoria FC, profilo professionale Ispettore del Corpo forestale regionale, è ammesso il personale della categoria FB in possesso di un'anzianità di servizio di almeno cinque anni, valutata anche con riferimento a quella maturata nella qualifica funzionale di coadiutore-guardia e della categoria C, e che non abbia riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto.
2. La procedura di cui al comma 1 è attuata mediante l'effettuazione di una prova teorico pratica e una prova orale, nonché la valutazione di titoli; la relativa disciplina è definita ai sensi dell'articolo 13, comma 10.
3. La Commissione d'esame dispone di 100 punti, di cui:
 - a) 40 punti per la prova teorico pratica;
 - b) 30 punti per la prova orale;
 - c) 30 punti per i titoli.
4. Sono titoli valutabili:
 - a) anzianità di servizio, ulteriore rispetto a quella richiesta quale requisito (punti 0,05 a mese, fino a un massimo di punti 15);
 - b) possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado (punti 3);
 - c) incarico, formalmente conferito, sia di comandante sia di vice comandante di una stazione forestale (punti 0,125 per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni per l'incarico di comandante e punti 0,03 per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni per l'incarico di vice comandante, sino ad un massimo complessivo di punti 6);
 - d) frequenza e superamento del corso per Ufficiali di Polizia giudiziaria o del corso per Maresciallo del Corpo forestale regionale (punti 3);
 - e) frequenza e superamento di corsi di formazione con esame finale, anche comportanti il rilascio di abilitazioni o patenti, afferenti l'attività d'istituto, ad esclusione di quelli obbligatoriamente previsti per l'uso dell'arma (punti 1 per ogni corso sino ad un massimo di punti 3).

Art. 15

(Prima attuazione delle progressioni verticali per l'accesso alla categoria B)

1. In sede di prima applicazione della disciplina della progressione verticale , con riferimento all'accesso al profilo professionale di collaboratore amministrativo della categoria B, sono attuate due procedure di progressione la prima delle quali finalizzata alle esigenze della Segreteria generale del Consiglio regionale cui è ammesso il personale della categoria A in possesso di un'anzianità di servizio di almeno due anni e che non abbia riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto.

2. Le procedure di cui al comma 1, sono attuate mediante l'effettuazione di una prova selettiva nonché la valutazione di titoli; la relativa disciplina è definita ai sensi dell'articolo 13, comma 10. I bandi sono oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali e alla rappresentanza sindacale unitaria.

3. La commissione d'esame dispone di 100 punti, di cui:

a) 60 punti per la prova selettiva;

b) 40 punti per i titoli.

4. Sono titoli valutabili:

a) anzianità di servizio, ulteriore rispetto a quella richiesta quale requisito, maturata anche nella qualifica funzionale corrispondente alla categoria di appartenenza (punti 0,25 per ogni mese fino a un massimo di punti 36);

b) possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado (punti 4).

Art. 16

(Progressioni orizzontali)

1. La progressione orizzontale si realizza attraverso un avanzamento all'interno della categoria e costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane, determinando l'acquisizione individuale della posizione economica immediatamente superiore, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto.

2. Alle procedure di progressione orizzontale partecipa il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

a) anzianità nella posizione economica di appartenenza di almeno due anni alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce la progressione orizzontale;

b) esito non negativo della valutazione nel biennio precedente (ovvero, in caso di mancata valutazione ai sensi dell'articolo 12, comma 19, nei primi due anni utili nell'ambito del quadriennio precedente) ed assenza di irrogazione di sanzioni disciplinari, superiori al richiamo scritto, nel biennio stesso.

3. Le parti concordano, annualmente, la quota delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione collettiva integrativa da destinare alle progressioni orizzontali. Nel caso non risulti possibile effettuare tutti i passaggi preventivati, la parte residua della quota di risorse fisse e continuative riafferisce al fondo per il finanziamento della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 3 vengono divise in rapporto agli addensamenti nelle singole categorie ed in rapporto al numero degli addetti in ciascuna delle strutture direzionali di massima dimensione in modo da realizzare una percentuale di progressioni omogenea in ciascuna delle sette categorie (A, B, C, D, FA, FB ed FC) ed in ciascuna delle strutture direzionali di massima dimensione. La suddivisione delle risorse viene operata, in via provvisoria, tenendo conto della situazione del personale in servizio presso ciascuna struttura direzionale di massima dimensione alla data dell'accordo di cui al comma 3 e definitivamente quantificata con riferimento alla situazione alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento; viene comunque conteggiato il personale cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento.

5. Con riferimento al personale di cui all'articolo 12, commi 17 e 18, viene definito, nell'ambito delle risorse complessivamente disponibili, uno specifico budget, in misura proporzionale al personale interessato, distinto da quello previsto per le singole strutture direzionali; il personale medesimo non è pertanto conteggiato ai fini della determinazione del numero di addetti di ciascuna struttura direzionale di massima dimensione.

6. Il processo di acquisizione della nuova posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali con inquadramenti nelle nuove posizioni economiche. I passaggi di posizione avvengono con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno.

7. La progressione orizzontale avviene sulla base della valutazione dei seguenti indicatori:

a) valutazione dell'esperienza professionale: 0,5 punti per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni di anzianità, compresa quella richiesta quale

requisito, maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza e nelle qualifiche funzionali corrispondenti alla categoria medesima ai sensi dell'Allegato "A", riferito all'articolo 2 della legge regionale 13 agosto 2002, n. 20, detratta l'anzianità utilizzata per l'inquadramento definitivo di cui alla tabella B riferita all'articolo 2 del Contratto integrativo di Ente 1998-2001 – Area non dirigenziale stipulato in data 7 gennaio 2004 (per il personale dell'Area forestale è valutata anche l'anzianità maturata nella posizione economica della Categoria corrispondente a quella di inquadramento), sino ad un massimo di punti 60;

b) esito della valutazione con riferimento agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi, riferito all'ultimo biennio (ovvero, in caso di mancata valutazione ai sensi dell'articolo 11, comma 19, nei primi due anni utili nell'ambito del quadriennio precedente)

c) conseguimento degli obiettivi del piano di formazione individuale.

8. I parametri di cui al comma 7, hanno i seguenti pesi percentuali:

Categorie	Esperienza professionale	Valutazione	Formazione
A / B	35%	50%	15%
C / D /FA / FB / FC	25%	55%	20%

9. In relazione all'indicatore di cui al comma 7, lettera c), il dirigente definisce annualmente, sentito il dipendente interessato, un piano di formazione biennale sulla base dei programmi formativi organizzati dalla Regione o di altre iniziative formative concordate, purché pertinenti; dette iniziative possono essere valutate qualora si tratti di master o corsi di specializzazione o comunque di iniziative organizzate da strutture accreditate o riconosciute. La formazione dovrà svolgersi per un monte ore comunque non inferiore a 24 ore medie annue per le categorie A e B e 32 ore medie annue per le restanti categorie; ai fini dell'attribuzione del punteggio la formazione è valutata fino ad un massimo di 48 ore nel biennio per le Categorie A e B e 64 ore nel biennio per le restanti categorie.

10. Sono considerati esclusivamente i percorsi formativi che prevedono una valutazione finale, qualora l'esito della medesima sia positivo. Nel caso in cui la Regione non sia in grado di garantire il rispetto dei limiti minimi di cui al comma 9 viene comunque riconosciuto il 80% del relativo differenziale.

11. Il punteggio è attribuito in centesimi, con un punteggio soglia pari a 60 punti. Con riferimento al personale di cui all'articolo 12, commi 17 e 18, il punteggio è attribuito parametrando al punteggio massimo complessivo conseguibile ai sensi del comma 11 del medesimo articolo 12 per gli indicatori oggetto di valutazione.

12. Per il personale di cui all'articolo 2 dell'Accordo tra Amministrazione regionale e Organizzazioni sindacali in materia di aspettative e permessi per l'esercizio dell'attività sindacale recepito con D.P.G.R. 24 aprile 1997, n. 0132/Pres. e successive modificazioni e integrazioni, qualora non soggetto a valutazione, è riconosciuto ai fini del sistema delle progressioni orizzontali, un punteggio riferito all'indicatore dei comportamenti organizzativi pari all'80% della media della rispettiva struttura direzionale di massima dimensione.

13. Sulla base dei punteggi conseguiti viene predisposta, per ogni struttura direzionale di massima dimensione nonché per il personale di cui all'articolo 12, comma 17 e per il personale di cui all'articolo 12, comma 18, una graduatoria per ciascuna categoria.

14. All'esito delle selezioni, in caso di parità di punteggio prevale, nell'ordine, il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica, quello con la maggiore anzianità nella categoria, quello con la maggiore anzianità complessiva in servizio e quello con età anagrafica superiore.

15. Qualora il dipendente permanga nella posizione economica di appartenenza per otto decorrenze di progressione orizzontale successive e non abbia conseguito, in tale periodo, una valutazione negativa, al medesimo è riconosciuto, un punteggio aggiuntivo a quello previsto per la valutazione pari a 3 punti.

16. L'Amministrazione regionale definisce, previa informativa alle organizzazioni sindacali e alla rappresentanza sindacale unitaria, le procedure applicative delle progressioni orizzontali.

Titolo VII
(Sistema di incentivazione del personale)

Art. 17
(Criteri generali del sistema di incentivazione del personale)

1. Le parti, in applicazione dell'articolo 3, comma 3, lett. f), del Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico- Area dipendenti regionali non dirigenti , quadriennio giuridico 1998-2001, di data 14 marzo 2005, disciplinano con il presente articolo i criteri generali del sistema d'incentivazione del personale.

2. Il sistema di incentivazione riconosce l'impegno e la partecipazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, assumendo, in tal senso, particolare significato come strumento di impulso, sostegno e rinforzo per i processi di miglioramento.

3. Il premio, corrisposto in un'unica soluzione, è attribuito a ciascun dipendente, compreso il personale assunto a tempo determinato, in relazione ai giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno di riferimento. Il personale a tempo parziale o a tempo determinato riceve una quota di produttività proporzionale, rispettivamente, al ridotto orario o periodo di lavoro. Ai fini della quantificazione del premio incentivante non sono considerate le assenze dovute a:

- a) infortunio;
- b) astensione obbligatoria per maternità;
- c) malattia per causa di servizio;
- d) permessi sindacali;
- e) ferie;
- f) permessi retribuiti;
- g) congedi per il diritto allo studio ai sensi della legge 53/2000;
- h) terapie salvavita;
- i) altre assenze giustificate poste a tutela delle situazioni di svantaggio.

4. Le parti concordano annualmente la quota delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa da destinare al finanziamento del sistema premiale correlato al sistema di valutazione.

5. Ogni struttura direzionale di massima dimensione dispone di una quota delle risorse economiche individuate ai sensi del comma 4, definita proporzionalmente tenendo conto della consistenza complessiva del personale in servizio e del grado di raggiungimento degli obiettivi; la quota spettante al Consiglio regionale, è definita esclusivamente in proporzione alla consistenza complessiva del personale in servizio alle dipendenze del medesimo. Il premio incentivante compete esclusivamente in caso

di esito positivo della valutazione di cui all'articolo 12. Le parti definiscono, in rapporto percentuale al trattamento tabellare iniziale delle singole categorie, i criteri di quantificazione del premio correlandoli agli esiti della valutazione medesima.

6. I criteri generali di cui al presente articolo trovano applicazione anche nei confronti del personale somministrato secondo la disciplina del rapporto di lavoro prevista per il personale medesimo.

Titolo VIII

(Modifiche del Contratto collettivo di lavoro 1994-1997 area non dirigenziale)

Art. 18

(Modifica dell'articolo 3 del Contratto collettivo di lavoro 1994-1997 area non dirigenziale)

1. All'articolo 3 del Contratto collettivo di lavoro 1994-1997 area non dirigenziale, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 1, le lettere A), B) e C) sono sostituite dalle seguenti:

“a) per l'ipotesi delle 18 ore settimanali:

1	dal lunedì al giovedì:	entrata:	08.30 - 09.15
		uscita:	12.00 - 12.45
2	venerdì:	entrata:	08.30 - 09.15
		uscita:	12.30 - 13.15

b) per l'ipotesi delle 24 ore settimanali:

1	dal lunedì al giovedì:	entrata:	08.00 - 09.15
		uscita:	13.00 - 14.15
2	venerdì	entrata:	08.30 - 09.15
			12.30 - 13.15

c) per l'ipotesi delle 30 ore settimanali:

1	dal lunedì al venerdì:	entrata:	08.00 - 09.15
		uscita:	14.00 - 15.15”;

b) al comma 2, le lettere A) e B) sono sostituite dalle seguenti:

“a) per l'ipotesi delle 18 ore settimanali:

1	dal lunedì al giovedì:	entrata:	13.30 - 14.15
		uscita:	17.00 - 17.45
2	venerdì:	entrata:	08.30 - 09.15
		uscita:	12.30 - 13.15

ovvero

3	dal lunedì al giovedì:	entrata:	13.30 - 14.15
		uscita:	17.00 - 17.45
4	venerdì:	entrata:	13.30 - 14.15
		uscita:	17.30 - 18.15

b) per l'ipotesi delle 24 ore settimanali:

1	dal lunedì al giovedì:	entrata:	13.00 - 13.45
		uscita:	18.00 - 18.45
2	venerdì:	entrata:	08.30 - 09.15
		uscita:	12.30 - 13.15

ovvero

3	dal lunedì al giovedì:	entrata:	13.00 - 13.45
		uscita:	18.00 - 18.45
4	venerdì:	entrata:	13.30 - 14.15
		uscita:	17.30 - 18.15

2. All'articolo 4, comma 2, del Contratto collettivo di lavoro 1994-1997 area non dirigenziale, le lettere a) e b) sono sostituite dalle seguenti:

“a) 18 ore settimanali:	entrata:	08.00 - 09.15
	uscita:	14.00 - 15.15
b) 24 ore settimanali:		
dal lunedì al giovedì:	entrata:	08.00 – 09.15
	uscita:	12.30 – 14.30
	entrata:	13.00 – 15.00
	uscita:	16.30 – 19.45
venerdì:	entrata:	08.00 – 09.15
	uscita:	12.30 – 13.00
	entrata:	13.00 – 13.30
	uscita:	16.30 – 18.15”.

Art. 19

(Modifica dell'articolo 11 del Contratto collettivo di lavoro 1994-1997 area non dirigenziale)

1. All'articolo 11, comma 6, lettera d), del Contratto collettivo di lavoro 1994-1997 area non dirigenziale, la data “15 settembre” è sostituita dalla data “31 ottobre”.

Titolo IX
(Indennità)

Art. 20

(Modifica dell'art. 4 comma 1, lettere B, E e G del Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, come modificato con il Contratto collettivo integrativo 1998-2001, area non dirigenziale, Contratto stralcio sottoscritto in data 8 giugno 2005)

1. La lettera B) dell'articolo 4) del *Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, come modificato dall'articolo 4 del Contratto collettivo integrativo 1998-2001, area non dirigenziale, Contratto stralcio sottoscritto in data 8 giugno 2005* è sostituita dalla seguente:

“ B) Indennità di funzionario delegato:

1) Al personale cui sia conferito l'incarico di funzionario delegato è attribuita, proporzionalmente alla durata dell'incarico e al diverso grado di responsabilità, un'indennità lorda mensile da corrispondere per dodici mensilità, come di seguito specificato:

<i>Grado di responsabilità</i>	<i>Indennità mensile</i>	<i>Indennità annua</i>
Da euro 7.000,00 a euro 10.000,00 annui purché il capitolo di competenza sia gestito interamente dallo stesso funzionario delegato	Euro 25,00	Euro 300,00
Da euro 10.000,00 a euro 20.000,00 annui purché il capitolo di competenza sia gestito interamente dallo stesso funzionario delegato	Euro 50,00	Euro 600,00
Oltre a euro 20.000,00 e fino a euro 52.000,00 annui	Euro 100,00	Euro 1.200,00
Oltre a euro 52.000,00 e fino a euro 520.000,00 annui	Euro 150,00	Euro 1.800,00
Oltre a euro 520.000,00 annui	Euro 200,00	Euro 2.400,00

2) Ai fini della corresponsione viene valutato lo stanziamento previsto, al 1° gennaio di ogni anno, nel bilancio approvato con legge regionale, per i capitoli di rispettiva competenza. Si computano altresì i residui e ogni altro importo afferente la competenza derivata nonché eventuali variazioni di bilancio che non abbiano dato titolo alla liquidazione dell'indennità di funzionario delegato.

3) Non sono comunque conferibili incarichi di funzionario delegato per la gestione di importi inferiori ai 7.000,00 euro.

2. Alla lettera E), punto E3) dell'articolo 4) del Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, come modificato dall'articolo 4 del Contratto collettivo integrativo 1998-2001, area non dirigenziale, Contratto stralcio sottoscritto in data 8 giugno 2005 le parole "Euro 50,00" sono sostituite dalle parole "Euro 150,00"

3. Alla lettera G) dell'articolo 4) del Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, come modificato dall'articolo 4 del Contratto collettivo integrativo 1998-2001, area non dirigenziale, Contratto stralcio sottoscritto in data 8 giugno 2005, le parole "Euro 50,00" sono sostituite dalle parole "Euro 100,00".

Titolo X
(*Norme transitorie e finali*)

Art. 21
(*Norme transitorie*)

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 14 e 15, le procedure di progressione verticale interna sono attuate:

a) per l'anno 2007 esclusivamente mediante l'effettuazione delle previste procedure selettive. La Commissione d'esame dispone di 50 punti per la valutazione di ciascuna prova d'esame ovvero di 100 punti qualora l'esame si articoli su un'unica prova; le prove d'esame si intendono superate qualora il candidato consegua, rispettivamente, almeno 26 punti o 51 punti. Con riferimento al disposto di cui all'articolo 13, comma 3, lettera a), è considerato il solo requisito costituito dall'assenza di irrogazione di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto;

b) per l'anno 2008 mediante l'effettuazione delle previste procedure selettive e la valutazione del titolo di cui all'articolo 13, comma 5, con riferimento alla valutazione dell'anno 2007. La Commissione d'esame dispone di 47 punti per la valutazione di ciascuna prova d'esame ovvero di 94 punti qualora l'esame si articoli su un'unica prova e di 6 punti per la valutazione del titolo; le prove d'esame si intendono superate qualora il candidato consegua, rispettivamente, almeno 24 punti o 48 punti; il requisito dell'esito non negativo della valutazione, di cui all'articolo 13, comma 3, lettera a), è riferito all'anno 2007;

c) a partire dall'anno 2009 mediante la disciplina di cui all'articolo 13.

2. Fermo restando quanto previsto all'articolo 14, in sede di prima applicazione della disciplina della progressione verticale interna, con riferimento all'accesso alle categorie dell'Area forestale, ai fini del computo dell'anzianità richiesta quale requisito è valutata anche quella maturata nella categoria corrispondente a quella di appartenenza.

3. In sede di prima attuazione della disciplina della progressione orizzontale, con riferimento alla decorrenza 1/01/2008, si considera esclusivamente la valutazione riferita all'anno 2008; il peso previsto per il piano di formazione individuale è considerato al 50%.

4. Al fine di salvaguardare l'operatività delle strutture, tenuto conto delle assegnazioni del personale del Corpo forestale regionale in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto, nonché per successive particolari e motivate esigenze di servizio e sino alla completa ultimazione delle procedure concorsuali pubbliche già bandite, alla data di stipula del presente contratto, per l'assunzione di

personale in categoria FA, il personale collocato nei profili di Ispettore del Corpo forestale regionale e di Funzionario del Corpo forestale regionale può essere utilizzato, rispettivamente, anche presso gli uffici della direzione centrale competente e degli Ispettorati ripartimentali delle foreste e presso le strutture periferiche.

5. L'impiego del personale del profilo professionale funzionario del Corpo forestale regionale presso le strutture periferiche, ai sensi del comma 4, avviene previa verifica dei requisiti di idoneità fisica nonché partecipazione ad un apposito corso di formazione.

6. Sino al 31 dicembre 2007, ai fini del cambiamento di profilo professionale all'interno della categoria FC per la valutazione del requisito di cui all'articolo 9, comma 4 lett. D) del Contatto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, si tiene conto anche dell'anzianità maturata nell'ambito dei corrispondenti profili professionali delle qualifiche funzionali corrispondenti alla categoria D, ai sensi dell'allegato A riferito all'articolo 2, comma 2, della legge regionale 13 agosto 2002, n. 20, nonché della medesima categoria D.

Art. 22
(Norma finale)

1. Salvo quanto previsto dal presente contratto, si intendono confermate tutte le disposizioni contenute nei documenti stralcio sottoscritti in data 15 maggio 2003, 7 gennaio 2004 e 8 giugno 2005.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano in ordine al fatto che l'articolazione dei gradi del personale del Corpo forestale regionale, finalizzata esclusivamente ad esigenze correlate alla riconoscibilità all'esterno dei medesimi nonché all'assunzione di determinazioni operative nell'ambito del servizio esterno d'istituto, vada disciplinata nel "Regolamento per lo svolgimento del servizio armato e la dotazione del vestiario e dell'equipaggiamento del personale del Corpo forestale regionale".

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano a valutare, in sede tecnica congiunta, le condizioni per dare corso alla richiesta di introdurre una seconda erogazione dell'anticipazione dell'indennità di buonuscita procedendo a una verifica della disciplina del fondo per la corresponsione dell'indennità medesima

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti si impegnano a verificare, in sede tecnica congiunta, gli aspetti afferenti l'attuazione della disciplina del telelavoro con particolare riferimento alle tipologie di attività nonché all'impatto sull'organizzazione regionale.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano in ordine all'apertura di un tavolo tecnico congiunto per valutare l'introduzione – e le relative misure – di una patente di servizio analogamente a quanto già previsto da altre pubbliche amministrazioni.

Dichiarazione CISAL-FIALP

L'organizzazione sindacale CISAL-FIALP ritiene che, in sede di definizione del regolamento attuativo della disciplina delle progressioni verticali, nell'ambito dei profili professionali ed indirizzi per i quali richiedere necessariamente un particolare titolo di studio, vada previsto anche quello di funzionario del Corpo forestale regionale (categoria FC).

Dichiarazione CGIL-CISL e UIL

CGIL, CISL e UIL non ritengono che l'articolo 16, comma 12, risponda ad una logica di oggettiva valutazione. Tuttavia valutano positivamente il contratto nel suo complesso, ritenendolo una risposta alle esigenze del personale, e in quanto tale, lo sottoscrivono.