

**LEGGE REGIONALE 22 aprile 1985, n. 21<sup>1</sup>**

**Norme per il recepimento dell'accordo del 29 aprile 1983 per il personale del l'Ente di Sviluppo Agricolo in Calabria (ESAC).**

**(BUR n. 33 del 29 aprile 1985)**

*N.B. Non si riportano gli allegati alla presente legge.*

*(Legge abrogata dall'allegato A della L.R. 10 agosto 2011, n. 28)*

**Art. 1**

*(Campo di applicazione e durata)*

1. Lo stato giuridico ed il trattamento economico di attività e di fine servizio del personale dell'ESAC sono disciplinati dalle presenti norme, con cui si recepisce l'accordo del 29-4-983 concernente il personale delle Regioni a Statuto Ordinario, nonché quello dipendente dagli Enti pubblici non economici da esse dipendenti.
2. Il trattamento economico, individuato secondo i livelli retributivi annui lordi previsti dall'art.10 del contratto del 29.4.83, decorre dal 1° gennaio 1983, scadrà il 31 dicembre 1984 e protrarrà i propri effetti economici fino al 30 giugno 1985, mentre quello giuridico decorre dal 1° gennaio 1982.
3. I relativi benefici economici sono scaglionati con le modalità concordate nel richiamato accordo nazionale del 29 4-1983, (Art. 21).

**Art. 2**

*(Ruolo e livelli funzionali)*

1. Il personale dell'ESAC è inquadrato in un ruolo unico suddiviso nei seguenti livelli e qualifiche funzionali:
  - I addetti alle pulizie
  - II ausiliario
  - III operatore
  - IV esecutore
  - V collaboratore professionale
  - VI istruttore
  - VII istruttore direttivo
  - VIII funzionario
  - IX prima qualifica dirigenziale
  - X seconda qualifica dirigenziale
2. La funzione di coordinamento è conferita dal Consiglio di Amministrazione al personale inserito nella seconda qualifica dirigenziale che continua ad esercitare contemporaneamente le funzioni della propria qualifica, secondo i criteri e le modalità previste dallo accordo nazionale del 29.4.1983.

---

<sup>1</sup> Vedi L.R. 1 aprile 1993, n. 8: "Modifiche ed integrazioni alla L.R. 22 aprile 1985, n. 21, concernente il personale dell'ESAC – Ente di Sviluppo Agricolo in Calabria.

### **Art. 3<sup>2</sup>**

*(Trattamento del Direttore Generale)*

1. Al Direttore Generale dell'Ente spetta il trattamento previsto per il II livello dirigenziale con attribuzione della funzione di coordinamento di cui all'allegato A) della presente legge, con una maggiorazione del 25% degli assegni di carattere stipendiale aventi natura pensionabile.
2. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dal Direttore Generale in carica.

### **Art. 4**

*(Requisiti per l'accesso all'impiego)*

1. Per l'accesso agli impieghi si richiedono i seguenti requisiti:
  - a) cittadinanza italiana;
  - b) età non inferiore agli anni 18 e non superiore ai 35; sono fatte salve le deroghe ai limiti d'età previste per i dipendenti pubblici e le eccezioni per particolari categorie di cittadini stabilite da leggi speciali;
  - c) buona condotta;
  - d) godimento dei diritti politici;
  - e) titolo di studio;
  - f) idoneità fisica all'impiego.
2. Il titolo di studio richiesto per la ammissione ai concorsi è il seguente:
  - a) diploma di laurea per le qualifiche individuate dai livelli funzionali VII, VIII, IX e X;
  - b) diploma di scuola media superiore per le qualifiche individuate dai livelli funzionali V e VI;
  - c) diploma di scuola media inferiore per le qualifiche individuate dai livelli funzionali III e IV;
  - d) diploma o attestato di licenza elementare per le qualifiche individuate dai livelli funzionali I e II.

### **Art. 5**

*(Concorsi per l'accesso alle qualifiche funzionali)*

1. Il concorso è indetto con deliberazione del Consiglio di Amministrazione entro il 31 marzo di ogni anno per tutti i posti appartenenti alla medesima qualifica funzionale che si sono resi vacanti nell'anno precedente.
2. Il relativo bando è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
3. Il 50% dei posti disponibili messi a concorso pubblico è riservato al personale in servizio appartenente alla qualifica immediatamente inferiore che abbia, in tale qualifica, una anzianità di

---

<sup>2</sup> *(La legge regionale 14 dicembre 1993, n. 15, istitutiva dell'Agenzia regionale per lo sviluppo e per i servizi in Agricoltura (ARSSA), sopprime, all'articolo 18, l'Ente regionale di sviluppo agricolo della Calabria (ESAC) istituito con L.R. 14 dicembre 1978, n. 28. Il comma 2 dello stesso articolo 18 abroga: "Tutte le leggi regionali relative alla disciplina dell'ESAC, le norme ed i provvedimenti, anche di carattere organizzativo e per i singoli settori, in contrasto con gli obiettivi di cui all'articolo 2 della presente legge, fatta salva la L.R. n 11/1992).*

servizio di almeno 5 anni e del titolo di studio richiesto per l'accesso alla qualifica immediatamente inferiore a quella cui si concorre.

4. A tale riserva possono partecipare anche i dipendenti muniti del titolo di studio richiesto per il concorso esterno indipendentemente dall'anzianità di servizio.

5. Si applicano le norme dello Stato sulle ammissioni obbligatorie, sulle riserve dei posti e sulle preferenze.

6. Per l'accesso a regime alla prima qualifica dirigenziale si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami scritti e orali: il 25% dei posti è riservato ai dipendenti inquadrati all'VIII livello funzionale con 3 anni di anzianità nella qualifica; alla II qualifica dirigenziale si accede per concorso interno per titoli ed esami scritti e orali, per non meno del 70% dei posti disponibili riservati al personale appartenente alla prima qualifica dirigenziale con 3 anni di anzianità nella qualifica e, per i restanti posti per concorso pubblico per titoli ed esami scritti e orali.

7. I concorsi per le singole qualifiche non potranno essere banditi fino a quando il personale in servizio risulti in soprannumero rispetto ai livelli posti in organico.

8. Nel bando di concorso saranno altresì disciplinate le modalità di formazione e di utilizzazione della graduatoria in conformità alle vigenti disposizioni previste per i dipendenti della Regione Calabria.

#### **Art. 6**

*(Svolgimento di concorsi)*

1. Il concorso consiste in una valutazione comparativa della preparazione e delle attitudini professionali degli ammessi effettuata dalla commissione di esami di cui al successivo art. 7.

2. La valutazione è operata sulla base di prove scritte, esercitazioni pratiche, prove orali e colloqui secondo le modalità fissate dal relativo bando.

3. I requisiti prescritti per l'ammissione al concorso devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito del bando per la presentazione delle domande di ammissione.

4. L'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti è disposta con provvedimento del Presidente.

#### **Art. 7**

*(Commissione esaminatrice)*

1. Le commissioni esaminatrici dei concorsi sono nominate dal Consiglio di Amministrazione e sono così composte:

- 1) dal Presidente dell'Ente e da un Consigliere di Amministrazione da lui designato con funzioni di Presidente;
- 2) dal Direttore Generale;
- 3) da due Consiglieri di Amministrazione

- 4) da tre membri esterni esperti nelle materie che formano oggetto della prova di esame, dei quali uno designato dallo Assessore all'agricoltura;
- 5) da un rappresentante sindacale con qualifica funzionale non inferiore a quella cui si riferisce il concorso. Per i concorsi di ammissione alle qualifiche funzionali comprese nei livelli V e superiori, uno dei tre esperti deve essere docente universitario.

2. Le funzioni di segretario sono disimpegnate da un funzionario con qualifica funzionale non inferiore all'VIII livello.

### **Art. 8**

*(Nomina in ruolo)*

1. Il provvedimento di nomina in prova e quello di nomina in ruolo sono adottati dal Consiglio di Amministrazione e comunicati all'interessato.
2. Il candidato nominato in prova, se non assume servizio entro il termine stabilito, decade dalla nomina stessa.
3. La nomina in prova del dipendente che per giustificato motivo assume servizio con ritardo sul termine prefissato gli decorre agli effetti economici, dal giorno di inizio delle prestazioni.
4. La nomina definitiva in ruolo viene conferita dopo il superamento del periodo di prova di cui al successivo articolo.
5. Per il dipendente nominato in ruolo il servizio di prova è computato come servizio in ruolo a tutti gli effetti.
6. Al personale in servizio di prova si applicano, salvo quanto diversamente disposto, le norme per il personale in ruolo.

### **Art. 9**

*(Periodo di prova)*

1. Il periodo di prova ha durata di sei mesi.
2. Il dipendente in prova svolge le mansioni affidategli ai vari settori di lavoro ai quali viene applicato e frequenta i corsi di formazione eventualmente previsti dall'Amministrazione.
3. Sull'attività prestata dal dipendente in prova è redatta dettagliata relazione da parte del dirigente preposto alla unità organica cui il dipendente stesso è assegnato.
4. Qualora entro 3 mesi dalla scadenza del periodo di prova non sia intervenuto un giudizio sfavorevole, la prova si intende conclusa favorevolmente.
5. In caso di giudizio sfavorevole il Consiglio di Amministrazione, sentita la Commissione del personale, ha la facoltà di prorogare il periodo di prova per altri 6 mesi decorsi i quali, ove il giudizio sia ancora sfavorevole, il Consiglio stesso, sentita la Commissione del personale procede alla risoluzione del rapporto di lavoro con provvedimento motivato. In caso di risoluzione del rapporto spetta all'interessato l'indennità di anzianità.

6. I periodi di assenza a qualsiasi titolo non sono utili ai fini del computo del periodo di prova.

7. È esonerato dal periodo di prova il vincitore del concorso già dipendente di ruolo che provenga da qualifica immediatamente inferiore dello stesso ruolo purché nella qualifica di provenienza abbia superato il periodo di prova.

**Art. 10**  
*(Giuramento)*

1. L'impiegato deve, a pena di decadenza prestare il giuramento prima di assumere servizio di ruolo nei modi secondo la formula stabilita per gli impiegati dello Stato.

**Art. 11**  
*(Livelli di accordo)*

1. Si individuano i seguenti livelli di accordo:

a) regionale: oltre a recepire gli effetti giuridici, normativi, economici e l'ordinamento professionale e quanto altro regolato in sede di trattativa nazionale tra le organizzazioni sindacali di categoria dei dipendenti delle Regioni a Statuto ordinario, regola l'attuazione di una serie di istituti previsti dallo stesso accordo nazionale di lavoro.

Per tale livello di accordo la delegazione di parte pubblica è composta dal Presidente della Giunta regionale o da un suo delegato e dal Presidente dell'E.S.A.C. o da un suo delegato.

b) aziendale: l'accordo aziendale riguarda le condizioni di lavoro nonché i criteri dell'organizzazione del lavoro anche conseguenti alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici; individua la rispondenza delle prestazioni ai profili professionali inerenti la qualifica funzionale risultante dall'ordinamento stabilito dal C.C.N.L.: le articolazioni dell'orario di lavoro; verifica la condizione per l'erogazione del salario accessorio in base ai criteri e nei limiti quantitativi fissati nel C.C.N.L.; definisce ed attua progetti per la rivelazione e gli incrementi della produttività collettiva ed individuale.

2. Tali accordi non possono comportare oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dagli accordi nazionali.

3. Per tale livello di accordo la parte pubblica è rappresentata dal Presidente dell'E.S.A.C. o da un suo delegato.

**Art. 12**  
*(Part-time)*

1. In via sperimentale l'E.S.A.C. può procedere alla trasformazione di posti in organico, ad orario pieno, in posti ad orario ridotto nel limite massimo che sarà definito in sede di accordi decentrati, nell'intesa che ad ogni posto di tempo pieno devono corrispondere due posti a tempo parziale.

2. Il part-time comporta un orario giornaliero di lavoro pari al 50% dello orario normale articolato su 5 giorni lavorativi settimanali.

3. Al rapporto di lavoro part-time si applica la disciplina del rapporto di lavoro a tempo pieno ivi compresa l'incompatibilità assoluta con ogni altro rapporto di lavoro pubblico o privato o al tre attività professionali.

4. In particolare stabilisce:

- a) le norme di accesso sono le stesse di quelle previste per il personale a tempo pieno;
- b) il trattamento economico è pari al 50% di tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale a tempo pieno ivi compresa la indennità integrativa speciale;
- c) il salario di anzianità è quello previsto per il restante personale calcolato sul 50% dello stipendio spettante al personale di pari qualifica ad orario intero;
- d) al personale a part-time spettano per intero le quote di aggiunta di famiglia, in quanto dovute;
- e) il personale a part-time non può eseguire prestazioni straordinarie ne può usufruire di benefici che comportino a qualsiasi titolo riduzione di orario di lavoro;
- f) non possono coprire posti a part-time i dipendenti con posizioni funzionali di direzione e di coordinamento di strutture operative.

5. I posti in organico a tempo pieno che si possono convertire in part-time possono essere individuati esclusivamente fra quelli compresi fra il I ed il VI livello.

6. Comunque e nel rispetto della precisazione di cui al precedente comma, la individuazione dei settori, dei profili professionali e la quantità di posti a tempo pieno convertibili a part-time saranno definiti in sede di accordi decentrati a livello aziendale.

7. Il personale a tempo pieno può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time o viceversa sempre che vi siano le disponibilità dei relativi posti.

8. Le assunzioni a part-time non precostituiscono diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

9. Le norme del presente art. operano con effetto dalla emanazione della normativa statale concernente la regolamentazione degli aspetti previdenziali del rapporto a tempo parziale.

### **Art. 13** *(Informazione)*

1. Nel rispetto delle competenze proprie degli organi istituzionali ed al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, l'E.S.A.C. garantisce una costante e tempestiva informazione alle organizzazioni sindacali su gli atti e sui provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi nonché i programmi e gli investimenti dell'Ente.

2. L'informazione riguarda sia gli atti ed i provvedimenti che direttamente altri oggetti dai quali comunque, discendono conseguenze riguardanti il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

3. L'informazione avviene a livello di strutture sindacali orizzontali e verticali.

4. L'informazione si attua in via preventiva con le OO.SS. a livello orizzontale territoriale se riguarda obiettivi e programmi di sviluppo, piani di intervento e di investimento, bilanci annuali o pluriennali ed a livello di OO.SS. di categorie aziendali se riguarda l'organizzazione di lavoro e provvedimenti concernenti il personale.

5. Attraverso la contrattazione decentrata, a livello aziendale saranno definite le modalità ed i tempi della formazione.

6. Per le finalità di cui al primo comma si tengono inoltre periodiche conferenze di servizio.

#### **Art. 14**

##### *(Formazione ed aggiornamento professionale)*

1. L'E.S.A.C. promuove e favorisce forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale.

2. La definizione dei piani dei corsi di qualificazione ed aggiornamento, la definizione di orari privilegiati e l'uso parziale delle 150 ore è demandata alla contrattazione articolata a livello aziendale.

3. Il personale, che in base ai predetti programmi, è tenuto a partecipare ai corsi di formazione cui l'E.S.A.C. lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'E.S.A.C.

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) a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie allo assolvimento delle funzioni o dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato;

b) a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

#### **Art. 15**

##### *(Mobilità)*

1. La mobilità del personale fra l'E.S.A.C. e la Regione Calabria già prevista dall'art. 24 della legge regionale 14 dicembre 1978, n. 28 e la mobilità del personale nell'ambito degli Enti di Sviluppo, deve rispondere ad esigenze di servizio ed anche finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a) la razionalizzazione dell'impiego del personale;

b) l'accelerazione delle procedure per la copertura dei posti vacanti;

c) l'avvicinamento del dipendente alla propria residenza anagrafica e/o la ricongiunzione con il nucleo familiare;

d) il reciproco interesse dell'Ente di provenienza, dell'Ente di nuova destinazione e del dipendente.

2. La mobilità interna dell'E.S.A.C. che comporta assegnazione a sede di lavoro in territorio comunale diverso da quello di provenienza, è effettuata all'Amministrazione secondo criteri generali da definire previo confronto con le OO. SS. di categoria. Dei singoli provvedimenti viene data informazione alle OO.S S..
3. Qualora tale mobilità comporti modifica del profilo professionale nell'ambito della stessa qualifica funzionale devono essere accertati i necessari requisiti professionali, secondo criteri oggettivi stabiliti a livello di contrattazione decentrata, anche ricorrendo alle necessarie iniziative di riqualificazione professionale ed alla verifica della idoneità alle mansioni.
4. Qualora la mobilità interna dell'Ente comporti l'assegnazione a sede di lavoro posta all'esterno del territorio comunale di provenienza, l'Amministrazione provvede, sulla base di criteri oggettivi collegati alla residenza, all'anzianità e alla situazione di famiglia secondo graduatorie stabilite in base ad accordi a livello decentrato.
5. Fermo restante le riserve di legge, la mobilità esterna si attua nell'ambito di posti disponibili per concorso pubblico.
6. In sede di contrattazione decentrata a livello aziendale verrà stabilita la percentuale dei posti che possono essere coperti mediante trasferimento.
7. A tal fine l'E.S.A.C., con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione, porrà un termine per la presentazione delle domande da parte del personale di ruolo appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
8. La copertura dei posti è effettuata attraverso graduatorie formate da una commissione nominata dall'Ente e della quale facciano parte rappresentanti delle OO.SS. aziendali in base a criteri e modalità concordati in sede di contrattazione decentrata a livello aziendale, tenendo comunque conto dei titoli professionali, della residenza, della anzianità, della situazione di famiglia dei richiedenti e dei motivi di studio.
9. Tale mobilità è subordinata comunque al consenso dell'E.S.A.C..
10. Al personale interessato ai processi di mobilità di cui sopra spetta ove, dovuta, l'indennità di missione o di trasferimento previste dalla normativa vigente per i dipendenti civili dello Stato.

## **Art. 16**

### *(Trattamento economico)*

1. Il trattamento economico di attività è costituito dai seguenti elementi:
  - a) trattamento economico lordo annuo relativo a ciascuna qualifica funzionale indicato nell'allegato A);
  - b) tredicesima mensilità da corrispondersi entro il 16 dicembre di ogni anno pari ad un dodicesimo dello stipendio annuo corrispondente a quello spettante a ciascun dipendente alla data del 31 dicembre in proporzione al servizio prestato nell'anno;
  - c) quote di aggiunta di famiglia nella misura e con i criteri stabiliti per i dipendenti civili dello Stato;

d) indennità integrativa speciale nella misura e con le modalità stabilite per i dipendenti civili dello Stato.

### **Art. 17**

*(Orario di lavoro)*

1. L'orario di lavoro settimanale viene stabilito in 36 ore da articolarsi su 5 giornate lavorative.
2. In sede di contrattazione decentrata, a livello aziendale, sarà stabilita la relativa articolazione oraria.
3. La prestazione individuale di lavoro deve, in ogni caso, essere distribuita in un arco massimo di dieci ore giornaliere.

### **Art. 18**

*(Calcolo dello stipendio orario giornaliero)*

1. Lo stipendio orario è determinato dividendo per 1872 quello annuo in godimento.
2. Lo stipendio giornaliero si ottiene moltiplicando quello orario per il rapporto tra 36 ed il numero dei giorni in cui è articolato l'orario settimanale di servizio.

### **Art. 19**

*(Salario di anzianità)*

Al personale, nell'arco di vigenza della presente legge, verrà corrisposta alla data del 1° gennaio 1985, quale salario di anzianità, una somma fissa per ciascun livello nelle seguenti misure annue:

I livello lire 198.000  
II livello lire 216.000  
III livello lire 234.000  
IV livello lire 267.000  
V livello lire 312.000  
VI livello lire 330.000  
VII livello lire 384.000  
VIII livello lire 518.000  
IX livello lire 672.000  
X livello lire 840.000

Qualora il rinnovo del prossimo contratto non dovesse realizzarsi entro il biennio del prossimo triennio contrattuale, al personale verrà comunque corrisposto alla data del 1 gennaio 1987, a titolo di acconto, un analogo beneficio di uguale importo.

### **Art. 20. Salario accessorio.**

Al personale presente in servizio inserito in strutture che comportano una erogazione di servizio di almeno 12 ore compete l'indennità di turno mensile di lire 25.000.

L'indennità oraria per orario ordinario notturno è di lire 1.080 ordinario festivo di lire 1.215 ordinario notturno festivo di lire 1.300.

L'indennità di reperibilità si applica nelle situazioni riguardanti le attività di protezione civile di guardia fuoco; il compenso previsto è di lire 600 orarie.

I dipendenti interessati e le modalità di svolgimento sono determinati in sede di accordo decentrato.

#### Art. 21. Compenso per lavoro straordinario.

Le aliquote orarie per il lavoro straordinario sono calcolate con gli stessi criteri e modalità previsti per i dipendenti della Regione Calabria di cui all'art. 39 della legge regionale 22 novembre 1984, n. 34.

E' fatto salvo, fino all'entrata in vigore della presente legge, il trattamento finora goduto dal personale.

#### Art. 22. Trattamento di missione e trasferimento.

Al personale inviato in missione o trasferito d'ufficio spetta il trattamento previsto dalla normativa disciplinante la materia relativa ai dipendenti civili dello Stato secondo le seguenti modalità di equiparazione;

- a) i livelli funzionali compresi dal I all'VIII corrispondono rispettivamente a quelli omologhi statali;
- b) il IX ed il X, livello funzionale corrispondono alle qualifiche statali di I dirigente e dirigente superiore.

#### Art. 23. Congedo ordinario.

L'impiegato ha diritto ad un congedo ordinario retribuito della durata di 26 giorni lavorativi. Si considerano lavorativi i cinque giorni settimanali previsti dal precedente articolo 17 fatta esclusione delle festività infra-settimanali.

Agli impiegati sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare, ai sensi della legge dicembre 1977, n. 937.

La ricorrenza del Santo Patrono viene riconosciuta giornata festiva.

Per l'anno solare di assunzione spetta il congedo in misura proporzionale al numero dei mesi in servizio.

Il congedo ordinario è irrinunciabile. Il godimento del congedo entro l'anno può essere rinviato o interrotto per esigenze di servizio. In tal caso dovrà essere goduto entro il 1° semestre dell'anno successivo.

#### Art. 24. Congedi straordinari.

A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, l'impiegato, sulla base di idonea documentazione può fruire di congedi straordinari così disciplinati:  
- congedo straordinario retribuito:

- a) per matrimonio giorni 15 continuativi;
- b) per esami fino a 20 giorni nell'anno, per la giornata di esami e di effettuazione di concorsi o abilitazione, oltreché nella giornata immediatamente precedente e seguente soltanto se la sede ove si effettua la prova dista oltre cento chilometri dalla residenza;
- c) per donazione di sangue per il giorno del prelievo;
- d) per cure: le giornate di congedo straordinario potranno essere concesse nel rispetto delle vigenti norme in materia previa idonea certificazione medica e con dimostrazione dell'avvenuta terapia;
- e) per gravi motivi, fino a 5 giorni nell'anno su semplice richiesta;
- f) per cure ai figli inferiori a tre anni e in stato di malattia: fino ad un mese nell'arco del triennio a trattamento intero, con facoltà di controllo medico da parte dell'Amministrazione;
- g) per gravidanza e puerperio: nei limiti della legge 1204 del 30 dicembre 1971 e successive modificazioni, con trattamento intero nel periodo di esenzione obbligatoria;
- h) per la frequenza di corsi legali di studio: fino al limite individuale di 150 ore per l'anno scolastico, con l'obbligo di cessare immediatamente della fruizione ove la frequenza venga, per qualsiasi ragione, interrotta.

L'istituto si applica ad un numero di impiegati, non superiore al 35% dell'organico per ciascun anno scolastico;

i) per richiamo alle armi e per obblighi di leva nei termini e con le modalità previste dalle leggi vigenti.

- congedo straordinario non retribuito:

1) fino ad un anno per motivate ragioni personali e di famiglia previa autorizzazione del Comitato esecutivo, sentita la Commissione del personale;

2) per tutta la durata dello stato di malattia dei figli inferiori a tre anni dopo il primo mese di congedo retribuito con facoltà di controllo medico da parte dell'Amministrazione.

Il congedo straordinario non retribuito riduce proporzionalmente il congedo ordinario; quello di cui al punto 1) non è utile ai fini giuridici ed economici.

I congedi, di cui ai punti a), b), c), d), e); sono concessi dai dirigenti della struttura organizzativa di secondo grado da cui dipende l'impiegato.

#### Art. 25. Assenza per malattia.

L'impiegato, nell'ipotesi di malattia ha titolo di assentarsi al lavoro, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo massimo continuativo di ventisei mesi.

Due periodi di assenza per malattia si formano agli effetti della determinazione del limite massimo di durata quando tra essi non intercorre un periodo di servizio effettivo di almeno tre mesi, a tal fine non si computano i periodi di assenza per congedo ordinario e straordinario retribuito.

La durata complessiva dell'assenza non può superare in ogni caso i ventisei mesi in un quinquennio, le assenze per congedo straordinario non retribuito e per malattia non possono superare i due anni e mezzo nel quinquennio.

Nel corso per l'assenza per malattia all'impiegato compete il seguente trattamento economico:

- intero per i primi tredici mesi;

- ridotta al 50% con conservazione integrale degli assegni per carichi di famiglia, per i successivi sette mesi;
- nessuno emolumento per i restanti sei mesi.

Il periodo di assenza per il quale è dovuto l'intero trattamento economico è costituito dai primi tredici mesi di ogni nuova aspettativa.

Qualora l'infermità che è motivo dell'assenza, sia riconosciuta dipendente da causa di servizio, permane inoltre, per tutto il periodo dell'assenza, il diritto dell'impiegato agli assegni interi, escluse le indennità per prestazioni di lavoro straordinario.

Il tempo trascorso in assenza per malattia è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

L'assenza per malattia eccedente i trenta giorni comporta la riduzione proporzionale del congedo ordinario. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia è facoltà dell'Amministrazione verificare lo stato e la durata della malattia stessa.

Per i controlli medico fiscali, l'Ente si avvale delle strutture dell'USL competente per territorio.

Alle visite per tale accertamento può assistere un medico di fiducia dell'impiegato, se questi ne fa domanda e si assume la spesa relativa.

L'impiegato è sempre tenuto a dare comunicazione immediata e comunque entro la mattinata della impossibilità di prestare servizio a causa di malattia ed a produrre certificato medico se lo stato di malattia si prolunghi oltre due giorni lavorativi.

Qualora l'esistenza e l'entità della malattia non venga riconosciuta in sede di controllo, oppure gli accertamenti non abbiano potuto avere luogo per fatto imputabile al dipendente, l'assenza è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

#### Art. 26. Equo indennizzo.

L'Ente, per infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio, corrisponde all'impiegato un equo indennizzo per la perdita della integrità fisica eventualmente subita.

Valgono a riguardo le norme contenute nell'art. 68 del D.P.R. 10 gennaio 1955 n. 3, nonché negli artt. 48, 49 e 50 del D.P.R. 8 maggio 1959 n. 868, e successive modificazioni e integrazioni.

Se più favorevoli, sono estese al personale dell'Ente le norme dello Stato che dovessero modificare ed integrare la normativa di cui al precedente comma.

Alla data di entrata in vigore della presente legge sono fatte salve le norme di cui alla legge regionale 24 marzo 1982, n. 8 se più favorevoli al personale nella determinazione dell'equo indennizzo.

#### Art. 27. Provvedimenti disciplinari.

Il dipendente che contravviene ai doveri del proprio ufficio è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno cagionato all'Ente od a terzi, ai provvedimenti disciplinari previsti per le stesse infrazioni commesse dai dipendenti civili dello Stato.

Per la disciplina relativa alla contestazione delle infrazioni ai doveri d'ufficio, alla nomina ed ai compiti dell'istruttore, dei consulenti tecnici, al diritto di difesa ed alle procedure davanti alle commissioni disciplinari, si applicano le norme vigenti per i dipendenti civili dello Stato.

#### Art. 28. Cessazione del rapporto di impiego.

La cessazione del rapporto di impiego, oltre che per destituzione nelle ipotesi di infrazione disciplinare richiamate nel precedente art. 28, può avvenire:

- a) per dimissioni volontarie accettate;
- b) per decadenza dell'impiego, quando il dipendente perda o si accerti che sin dall'inizio del rapporto non possedeva le condizioni essenziali per la sua assunzione ovvero non assuma o non riassuma servizio entro il termine prefissatogli;
- c) per dispensa dal servizio per motivi di salute quando il dipendente non sia in grado di riassumere il servizio dopo avere esaurito il periodo di aspettativa per malattia spettantegli;
- d) per collocamento a riposo dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento del 65° anno di età.

Sono estesi ai dipendenti dell'Ente le disposizioni vigenti per gli impiegati civili dello Stato in materia di destituzione di diritto, nonché di sospensione cautelare facoltativa ed obbligatoria dall'impiego.

All'atto della cessazione dal servizio spetta al dipendente una indennità di anzianità, a totale carico dell'Ente, pari a tanti dodicesimi del trattamento economico in godimento per quanti sono gli anni di servizio prestati presso l'Ente nonché i periodi la cui valutazione ai fini stessi è ammessa esclusivamente dalle leggi vigenti.

Sono comunque fatti salvi i diritti acquisiti dal personale.

#### Art. 29. Rapporto di lavoro a tempo determinato.

Per l'assunzione a tempo determinato trova applicazione la norma di cui al D.P.R. 276/1971.

#### Art. 30. Diritti politici e sindacali.

- (svolgimento di incarichi pubblici)

L'autorizzazione da assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento di incarichi pubblici prevista dall'art. 2 della legge n. 1078/1966 e da altre norme legislative - non potrà eccedere le 12 ore lavorative settimanali, elevabili, in via eccezionale per incarichi per particolari impegni e rilevanza, a 18 ore settimanali.

L'ESAC procederà con atto separato a fissare modi e limiti per la fruizione dei permessi retribuiti di cui al comma precedente, graduandoli opportunamente in relazione all'entità degli incarichi svolti.

- (atti discriminatori)

E' vietato ogni comportamento diretto ad impedire o limitare le libertà personali e sindacali dei dipendenti, l'esercizio dell'attività sindacale e del diritto di sciopero.

L'esercizio della libertà sindacale non può essere motivo di pregiudizio all'impiegato nel corso del rapporto di impiego. Ogni atto contrario è nullo.

- (diritto di associazione e di attività sindacale)

I dipendenti dell'E.S.A.C. hanno diritto di riunirsi nei luoghi ove prestano servizio fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni che possono riguardare la generalità dei lavoratori o una parte di essi, sono indette dalle OO.SS. e comunicate per iscritto al Presidente dell'E.S.A.C. possibilmente due giorni prima allo scopo di regolare l'uso dei locali.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso nei termini di cui sopra, dirigenti sindacali, esterni all'Ente.

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore della propria organizzazione sindacale per la riscossione dei contributi sindacali, la cui misura viene fissata all'inizio di ogni anno a livello nazionale dalle organizzazioni di categoria.

La relativa riscossione viene effettuata dall'Amministrazione mediante trattenute mensili il cui ammontare viene versato entro 30 giorni secondo le modalità indicate dalle OO.SS.

- (aspettative e permessi per attività sindacali)

I dipendenti dell'E.S.A.C. per funzioni di carattere sindacale nazionale sono, a domanda da presentare per il tramite delle competenti Organizzazioni, collocati in aspettativa per motivi sindacali. Il contingente complessivo è fissato in tre unità da attribuire alle OO.SS. maggiormente rappresentative su base nazionale.

Ai dipendenti collocati in aspettativa per motivi sindacali sono corrisposti a carico dell'Ente, tutti gli assegni spettanti in forza delle norme vigenti nel livello di appartenenza.

L'aspettativa ha termine per la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale e comporta il rientro immediato del dipendente nella propria sede di servizio.

Oltre alle aspettative, come sopra disciplinate, i rappresentanti sindacali, su richiesta delle rispettive Organizzazioni hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti fino alla concorrenza di un monte ore annuale complessivo per tutte le OO.SS. di tre ore pro-capite per i dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Le modalità per la concessione dei permessi retribuiti sono stabilite dal Comitato esecutivo dell'Ente di intesa con le rappresentanze sindacali del personale dell'ESAC.

Le aspettative sindacali sono considerate periodo di servizio a tutti gli effetti, salvo che per il congedo ordinario.

- (locali in uso alle Organizzazioni sindacali e diritto di affissione)

Presso la sede della Presidenza dell'ESAC viene assicurata permanentemente la disponibilità di un idoneo locale a ciascuna rappresentanza delle OO.SS. maggiormente rappresentative su base nazionale.

L'ESAC pone, altresì, di volta in volta, a disposizione delle rappresentanze sindacali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune per ogni Capoluogo di Provincia e per l'Ufficio di Crotone, all'interno di una sede dell'Ente.

All'interno delle unità, sede o altre entità organizzative, le rappresentanze sindacali hanno diritto all'uso gratuito di appositi spazi posti in luoghi accessibili a tutti i dipendenti per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti la materia sindacale o di lavoro.

- (tutela dei dirigenti delle rappresentanze sindacali)

Il passaggio da altra sede o ad altro ufficio o comando dei dirigenti della R.S.A. può essere disposto solo previo nulla osta del sindacato di appartenenza.

#### Art. 31. Equiparazione tra le qualifiche del cessato ordinamento ed i livelli funzionali –

Inquadramento nel ruolo unico del personale dell'E.S.A.C.

Ai dipendenti dell'Ente, viene attribuita, con decorrenza 1 gennaio 1983, il livello funzionale equiparato alla qualifica ricoperta alla medesima data secondo la seguente tabella:

Qualifiche attuali personale Ente L.R. 24-3-1982, n. 8	Equiparazione personale Ente di cui all'intesa 21-6-1982 G.U. n. 168	Livello funzionale da attribuire di cui all'accordo 29-4-1983 G.U. n. 207
-----		
Commesso e agente tecnico	III livello	III livello
Archivista dattilografo e operatore tecnico	IV livello	IV livello
Assistente e assistente tecnico	V livello	VI livello
Collaboratore e colla- boratore tecnico	VI livello	VII livello
I qualifica professionale	VII livello	VIII livello
Dirigente e dirigente superiore	VIII livello	I qualifica
dirigenziale		
-----		

#### NORME TRANSITORIE

In sede di prima applicazione il personale che alla data del 30-9-1978 rivestiva la qualifica di coadiutore superiore e qualifiche equiparate, viene collocato nel V livello funzionale.

In sede di prima applicazione il personale che alla data del 30-9-1978 rivestiva la qualifica di Segretario Capo e qualifiche equiparate viene collocato nel VII livello funzionale.

In sede di prima applicazione il personale che alla data di entrata in vigore della legge regionale n. 8/1982 rivestiva la qualifica di Direttore di Sezione e qualifiche equiparate viene collocato nel VIII livello funzionale.

Il collocamento del personale nei livelli funzionali individuati con le modalità di cui ai precedenti commi, viene operato nei limiti dei contingenti numerici specificati nell'allegato B).

Le operazioni di inquadramento da sottoporre all'approvazione del Comitato Esecutivo dell'Ente dovranno essere effettuate entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

#### Art. 32. Attribuzione della 2<sup>a</sup> qualifica dirigenziale.

Alla seconda qualifica dirigenziale si accede mediante concorso per titoli.

Alla selezione è ammesso a partecipare il personale inquadrato nella prima qualifica dirigenziale, secondo i seguenti criteri e modalità.

Il Comitato Esecutivo dell'Ente con proprio atto deliberativo attribuirà entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i secondi livelli dirigenziali, sulla base dei titoli posseduti dai candidati.

Il personale che intende partecipare alla selezione dovrà presentare, nel termine di trenta giorni, dalla data di pubblicazione della presente legge, apposita domanda corredata da un curriculum professionale su un modulo predisposto dall'Amministrazione dell'Ente, nonché i titoli posseduti.

I criteri di selezione sono stabiliti mediante punteggio da attribuire ripartito come segue e fino ad un massimo di punti trentacinque.

Titolo di studio: diploma di laurea punti 5; seconda laurea punti 3;

Assunzione in carriera direttiva punti 2;

Corsi di perfezionamento o di specializzazioni indetti da pubbliche amministrazioni o da università punti 2;

Servizio prestato in qualifiche non inferiori a Direttore d'ufficio e q.e. per ogni anno punti 0,50;

Servizio prestato in qualifiche superiori a Direttore di ufficio e q.e. per ogni anno punti 1.

Fino alla data di entrata in vigore della presente legge è fatto comunque salvo il trattamento economico acquisito dal personale con qualifica di Dirigente superiore.

#### Art. 33. Riequilibrio anzianità.

Il riequilibrio tra anzianità giuridica ed anzianità economica per i dipendenti dell'ESAC viene effettuato sul reticolo derivante dalla progressione economica orizzontale di cui alla legge regionale 29 marzo 1982, n. 8 con riferimento alla data del 31-12-1982.

I criteri su cui si attua questo riequilibrio sono i seguenti:

a) valutazione per intero, in termini di classi e/o scatti, in mesi degli anni di effettivo servizio, maturati nella qualifica nella quale il dipendente trovasi inquadrato al momento dell'operazione di riequilibrio computando anche il servizio svolto presso lo Stato, Enti pubblici, Enti locali e Regioni;

b) valutazione in mesi degli anni di effettivo servizio maturati nelle qualifiche inferiori pure valutati per intero sul valore delle classi e/o scatti attribuiti alle qualifiche inferiori di riferimento computando sempre anche il servizio prestato presso lo Stato, Enti pubblici, Enti locali e Regioni.

L'importo derivante da detta operazione di riequilibrio decurtato del 7% definisce compiutamente e definitivamente la quota di salario spettante ad ogni dipendente in funzione della progressione economica orizzontale per anzianità al 31 dicembre 1982 che resta in godimento individuale.

Viene comunque garantito nel nuovo livello retributivo l'incremento di stipendio maturato nel precedente livello base previsto dalla legge regionale 24-3-1982, n. 8, ove tale incremento risultasse superiore a quello determinato ai sensi dei punti a) e b) del presente articolo.

#### Art. 34. Opzione sul trattamento pensionistico.

Il personale dell'Ente è iscritto alla Cassa di Previdenza per i Dipendenti degli Enti locali, fatta salva per il personale in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, la facoltà di optare per il mantenimento della iscrizione all'INPS.

L'opzione deve essere esercitata entro cinque anni dalla data di comunicazione di inquadramento nel ruolo unico provvisorio dell'Ente.

L'onere finanziario sarà a totale carico dell'Ente da fare gravare sul bilancio regionale.

#### **Art. 35**<sup>3</sup>

##### Fondo di previdenza.

Il fondo di previdenza, ai sensi del 2° comma dell'art. 14 della legge 20-3-1975, n. 70, è conservato limitatamente al personale in servizio o già cessato dal servizio alla data di entrata in vigore della richiamata legge 20-3-1975, n. 70.

#### Art. 36. Norma di rinvio.

Per quanto non espressamente previsto dalle presenti norme si fa riferimento alle leggi regionali ed alle norme vigenti per il personale di ruolo della Regione Calabria.

Vengono fatti salvi i diritti acquisiti dal personale dell'Ente sulla base delle disposizioni del precedente ordinamento.

#### Art. 37. Onere finanziario.

Agli oneri derivanti dalla presente legge si fa fronte con i capitoli di spesa nn. 20, 21, 22, 24, 30, 31, 33, 35 del bilancio di previsione dell'E.S.A.C. per l'esercizio finanziario 1985.

#### Art. 38. Entrata in vigore della legge.

---

<sup>3</sup> Articolo interpretato autenticamente dalla L.R. 7 febbraio 1994, n. 3

La presente legge è dichiarata urgente ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.