

## **Art. 19**

### **Periodo di prova**

1. Il dirigente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi, da svolgersi in affiancamento con altro dirigente contrattualizzato. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo hanno già superato nella medesima qualifica presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi previsti dalla legge. In caso di malattia o di infortunio sul lavoro si applicano gli artt. 29 e 30 del presente contratto.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Superato il periodo di prova, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso per il mancato superamento del periodo di prova la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il recesso previsto dal precedente comma è azionato dall'Amministrazione senza necessità di preavviso.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa o da altra Amministrazione del comparto di contrattazione ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi e, in caso di recesso o mancato superamento del periodo di prova, rientra a domanda, nell'Amministrazione di appartenenza. Lo stesso diritto viene riconosciuto al dirigente di una Amministrazione del comparto di contrattazione assunto, a seguito di pubblico concorso, come dirigente presso una amministrazione di altro comparto per l'effettuazione del relativo periodo di prova.

## Art. 20

### La formazione dei dirigenti

1. Nell'ambito dei processi di riforma della pubblica amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione e l'aggiornamento permanente costituiscono una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale la formazione e l'aggiornamento permanente rappresentano il metodo per la valorizzazione e l'evoluzione delle competenze a supporto delle responsabilità affidate. Per quanto concerne la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dirigenziale si fa riferimento a quanto espressamente indicato all'art. 14 della l.r. 10/2000.

2. La programmazione pluriennale delle politiche formative viene definita dalle "Linee di indirizzo generali per l'attività di formazione professionale e aggiornamento dei dirigenti per adeguarlo ai processi di innovazione" (art.4. comma 1 lett. d). Le linee di indirizzo definiscono le regole che sovrintendono il sistema formativo del personale regionale e sono parte integrante del "Piano annuale di formazione".

3. La programmazione annuale delle attività formative viene definita dal "Piano annuale di formazione dei dirigenti" redatto in coerenza con le "Linee di indirizzo generali".

4. Il piano annuale di formazione è oggetto di informazione ed eventuale concertazione tra le parti. La concertazione avviene in fase preparatoria. Le Amministrazioni rilevano le proposte di parte sindacale, secondo i tempi e le modalità stabilite. Le Amministrazioni acquisiscono, altresì, le proposte dei dirigenti attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi che dovrà essere condotta partendo dai fabbisogni individuali e dai ruoli e dai bisogni organizzativi, anche alla luce delle norme che attribuiscono nuovi compiti.

5. Il Piano annuale di formazione dovrà essere predisposto entro il mese di febbraio di ogni anno nei Dipartimenti che gestiscono i relativi capitoli di spesa e negli Enti.

6. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dirigenti, compresi quelli in comando presso altra pubblica amministrazione o in assegnazione temporanea ai sensi degli artt. 47, 48 e 49 del presente contratto o in aspettativa sindacale. I dirigenti in assegnazione temporanea o fuori ruolo, utilizzati dall'amministrazione, effettueranno la propria formazione nelle Amministrazioni di appartenenza, salvo che per i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dirigenti il più alto grado di operatività e di autonomia in relazione agli incarichi assegnati e che devono tenere conto della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative, delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche. Le attività di formazione di cui al presente articolo possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

7. L'analisi, la programmazione, la progettazione, l'individuazione dei destinatari, il monitoraggio e la valutazione dovranno essere svolti dall'ufficio preposto alla formazione.

8. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, l'Amministrazione si avvale, oltre che del proprio personale, della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., degli istituti e scuole di formazione esistenti presso altre amministrazioni, delle università poste

nel territorio regionale e di altri soggetti pubblici e privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett. e) del d.lgs. n. 39/93, previa intesa con il Dipartimento regionale Bilancio e tesoro, Ragioneria generale della Regione, ai sensi dell'art. 25 della l.r. 5 aprile 2011, n.5.

9. I dirigenti che partecipano alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora si svolgano fuori della sede di servizio, ai dirigenti spetta il trattamento di trasferta secondo le norme di cui al successivo art.68, ove ne ricorrano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale, salvo diverse esigenze organizzative riguardo alla dislocazione territoriale degli uffici.

10. L'Amministrazione individua i dirigenti destinatari dell'attività formativa attraverso l'utilizzo di una banca dati del personale dirigenziale contenente informazioni su: titolo di studio, esperienze lavorative interne ed esterne, precedenti percorsi formativi, con particolare riguardo alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione.

11. La formazione costituisce un diritto-dovere per i dirigenti, nel pieno rispetto delle pari opportunità. Per il perseguimento delle finalità del presente articolo, l'Amministrazione, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, destina annualmente un quota pari all'1% della spesa annua complessiva per il personale dirigenziale.

12. Al fine di favorire i processi di autoformazione e valorizzare la professionalità e le competenze dei dirigenti, l'amministrazione istituisce un albo dei formatori interni del comparto di contrattazione, al quale sono iscritti i dirigenti che ne facciano richiesta. L'albo è tenuto presso il Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale e presso ciascun Ente, ed è consultabile da tutte le Amministrazioni del comparto.

## **CAPO II**

### **Struttura del rapporto**

#### **Art. 21**

##### **Impegno di lavoro**

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione di appartenenza il dirigente, d'intesa con il vertice della struttura, organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare al fine di garantire la regolare e tempestiva prestazione dell'attività istituzionale, la gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, nel rispetto dei principi del buon andamento dell'azione amministrativa e delle esigenze specifiche della struttura.

2. Nelle strutture presso le quali è in uso il sistema di rilevazione automatizzata delle presenze l'utilizzo del badge, da parte del dirigente, è finalizzato esclusivamente ad attestare la sua presenza giornaliera in servizio. In mancanza del suddetto sistema, l'attestazione della presenza sarà fornita giornalmente da supporto cartaceo.

3. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

**Art. 22**  
**Ferie**

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.

2. I dirigenti assunti al primo impiego hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso in cui l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 32 giornate lavorative, ridotte a 30 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937/77 ed alle condizioni ivi previste.

5. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dirigente che fruisca di assenze retribuite di cui al successivo art. 24 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 12, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato e di quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

9. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggono per più di 3 giorni o danno luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria secondo le norme di cui al successivo art.29.

10. Alla presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di indifferibili esigenze di servizio, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10, e in ogni caso entro sei mesi dal rientro in servizio .

12. Fermo restando il disposto del comma 7, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per effetto della disciplina di cui al comma 10 non fruite dal dirigente per