



## COMITATO LAVORATORI SICILIANI

Prot. n. 94/656

Palermo, li 19 APR. 2004

OGGETTO: Trasmissione ipotesi di accordo C.C.R.L. 2002-2005.

All'Aran Sicilia  
Viale Trinacria, 34  
Palermo

Facendo seguito alla nota prot. n. 429 del 10/05/2002, con la quale, in allegato, si trasmise all'Assessore regionale alla Presidenza l'ipotesi di accordo del C.C.R.L. 2002-2003 ed a seguito degli accordi verbali intrapresi in sede di riunione presso codesta Agenzia con le OO.SS., si trasmette la bozza contrattuale aggiornata e relativa al quadriennio 2002-2005 che, comunque, resta suscettibile di ulteriori modifiche e/o integrazioni.

Restando in attesa di cortese riscontro, si invita, comunque, codesta Aran Sicilia a volere attivare ogni procedura utile ad un immediato avvio delle contrattazioni.

Distinti saluti.



I Segretari Generali  
Marcello Minio - Dario Matranga



## COMITATO LAVORATORI SICILIANI

# *I POTESI DI ACCORDO* **CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO 2002/2005** *(presentata all'Aran Sicilia il 19 aprile 2004-II)*

## CAPO I

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1**

#### **OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto si applica al personale di cui all'art. 5 della L.R. 15/5/2000, n. 10, del comparto non dirigenziale, dipendente dalle amministrazioni del comparto unico Regione-Enti sottoposti a sua vigilanza e tutela di cui all'art. 1 della L.R. 15/5/2000, n. 10.

#### **Art. 2**

#### **DECORRENZA, DURATA E VACANZA CONTRATTUALE**

1. Il periodo di vigenza del presente contratto si compone dei bienni economici, 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 e 1 Gennaio 2004 – 31 Dicembre 2005, mentre per la parte giuridica il periodo di vigenza è 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto, salvo diversa prescrizione in esso contenuta.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto.
4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità prevista dall'art. 26 del D.P.Reg. 20 gennaio 1995, n. 11.

### **Art. 3**

#### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO**

1. In attuazione dell'art. 29 della L.R. 15/5/2000, n. 10, quando insorgono controversie sull'interpretazione del C.C.R.L. o decentrato, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La procedura deve concludersi entro trenta giorni dalla data del primo incontro.
3. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
4. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.R.L. o decentrato.

## **CAPO II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 4**

##### **OBIETTIVI E STRUMENTI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle Amministrazioni e delle OO.SS., è definito in modo corrente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabili, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva a livello regionale;
  - b) contrattazione decentrata che si svolge a livello di singola Amministrazione;
  - c) concertazione, consultazione ed informazione.
3. Tali istituti concorrono a realizzare i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche.

#### **Art. 5**

##### **CONTRATTAZIONI**

1. La contrattazione centrale e decentrata, si svolge sulle seguenti materie:
  - a) individuazione e conferimento delle posizioni organizzative;
  - b) il regime retributivo di attività ed ogni altro trattamento retributivo accessorio, compreso quello di missione nel territorio nazionale e all'estero;
  - c) l'identificazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per l'organizzazione del lavoro, l'istituzione di organi e uffici, i principi fondamentali di organizzazione degli uffici e le modalità di conferimento della titolarità degli stessi;
  - e) i criteri per la disciplina dei carichi di lavoro e le altre misure volte ad assicurare l'efficienza degli uffici;
  - f) l'orario di lavoro, la sua durata e distribuzione, i procedimenti di rispetto;
  - g) il lavoro straordinario;
  - h) le procedure relative all'attuazione delle garanzie del personale;
  - i) i criteri per l'attuazione della mobilità del personale, nel rispetto delle inamovibilità previste dalla legge;
  - l) elaborazione dei programmi annuali relativi all'attività di formazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - m) pari opportunità;
  - n) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - o) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi;

p) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse.

2. I contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi regionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti, rispetto a quanto indicato al comma 1).

3. E' fatto salvo il caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche. L'Amministrazione Regionale e gli Enti di cui all'art.1 valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

## **Art. 6** INFORMAZIONE

1. Le Amministrazioni, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informano periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti organizzativi di valenza generale anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dipendenti di area non dirigenziale (di qualunque fascia), l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente contratto prevede la contrattazione o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie :

- a) Affidamento, mutamento e revoca delle posizioni organizzative;
- b) Articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità;
- c) Programmi di formazione e di aggiornamento;
- d) Misure di pari opportunità;
- e) Implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti di area non dirigenziale;
- f) Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

## **Art. 7** CONCERTAZIONE

1. E' comunque attivata la concertazione sui criteri generali relativamente alle seguenti materie:

a) Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 15 giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

## **Art. 8** CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti sindacali aventi titolo, prima dell'adozione degli atti interni aventi riflessi sul rapporto di lavoro, è facoltativa.

Essa si svolge obbligatoriamente su :

- a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b) casi di cui all'art.19 del D.Lgs. 19.09.1994, n.626 e successive modificazioni.

### **Art. 9**

#### **SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono :

- a. Le rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.) e/o le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) di cui all'articolo 26 della L.15\5\2000 n.10
- b. Le organizzazioni sindacali di categoria territoriali maggiormente rappresentative ai sensi dell'accordo governo-sindacati del 30 giugno 2003.

### **Art. 10**

#### **COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI**

Ai fini della contrattazione decentrata ciascuna Amministrazione individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica. In ogni caso dovrà partecipare il Dirigente del Personale o suo delegato. Per le Organizzazioni Sindacali la delegazione è composta :

1. dalle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie delle Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti di lavoro;
2. dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria ammesse alla trattative firmatarie del presente contratto.

### **Art. 11**

#### **CONTRIBUTI SINDACALI**

1. I dipendenti del comparto non dirigenziale hanno facoltà di rilasciare deleghe a favore dell'Organizzazione Sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'Organizzazione Sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quella del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulla retribuzione dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.

5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

6. Le Amministrazioni trasmettono mensilmente, alle OO.SS. ed all'Aran Sicilia, gli elenchi numerici e nominativi degli iscritti nonché comunicazione mensile, alle OO.SS., dell'avvenuto accredito delle relative quote associative.

### **Art. 12**

#### **CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

## **CAPO III**

### **RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 13**

#### **SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o

aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.

2. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

3. Per il conseguimento delle attività di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Pertanto si perverrà alla destinazione delle finalità previste dal presente articolo di una quota pari almeno al 5 % della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

4. Le politiche formative del personale sono definite da ciascun ente o amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altri enti, anche in collaborazione con Università, soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola Centrale Tributaria etc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa del personale e la sua attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

5. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20\05\1970, n.300 e dell'art.5 della Legge 53\00 e dell'articolo 33 della L.R. 10\10\1985, n.41, ai dipendenti può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per la formazione della durata massima di dodici mesi nell'arco di un anno. La partecipazione alle iniziative di formazione, di cui al comma 3), inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con il personale interessato.

"Congedo per la formazione" è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, di corsi di specializzazione post laurea, dottorati di ricerca, nonché partecipazione e frequenza a borse di studio, partecipazione ad attività che rilasciano crediti formativi, partecipazione alle attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Amministrazione ed è considerato servizio utile a tutti gli effetti.

6. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con le OO.SS. ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

Le modalità di fruizione del congedo per la formazione, di cui al comma 5 della medesima Legge 53\2000, sono specificate con le seguenti lettere:

a) al fine di favorire pari opportunità agli interessati e tenuto conto dell'assenza di retribuzione relativa a tali congedi, gli stessi possono essere concessi a richiesta senza limiti di percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene. I lavoratori che intendono fruire di tale tipo di congedo devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa, con almeno trenta giorni di anticipo rispetto all'inizio delle attività formative.

b) Fermo restando il termine di preavviso di cui al comma precedente, la richiesta di fruizione del congedo deve essere inoltrata al dirigente della struttura di appartenenza come segue :

- almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative per la concessione di periodi continuativi superiori a 15 giorni;

- secondo le modalità stabilite per la fruizione del congedo ordinario per la concessione di periodi frazionati e comunque inferiori a 15 giorni continuativi.

c) Il datore di lavoro può non concedere i congedi formativi quando ricorrono le seguenti condizioni :

- il periodo previsto di assenza superi la durata di 1 mese consecutivo;

- non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

d) Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio non risolvibile durante la fase di preavviso di cui alla lett. a), l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi.

7. L'amministrazione regionale riconosce la formazione e l'aggiornamento svolto autonomamente dai dipendenti, valuta i traguardi raggiunti e documentati da titoli, attestati ed esami sostenuti e li considera ufficialmente equipollenti ad eventuali corsi di formazione organizzati dalla Regione Siciliana, qualora questi abbiano per oggetto le medesime materie di quelli o qualora questi rientrino nella sfera di competenza professionale del dipendente nell'esercizio delle mansioni affidategli; in quest'ultimo caso, secondo criteri e

modalità da stabilire con apposita contrattazione con le OO.SS., verranno stabiliti i valori da assegnare ai titoli di formazione e/o aggiornamento conseguiti.

8. L'Amministrazione regionale riconosce altresì il diritto del dipendente al rimborso delle spese sostenute per la formazione e l'aggiornamento autonomo, quando queste sono riconosciute cònsone all'esercizio delle sue mansioni, secondo criteri e modalità da stabilire con apposita contrattazione con le OO.SS.

9. Il dipendente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi ed attività di formazione che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono.

10. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dipendente ai sensi dei commi precedenti, con l'attività di servizio, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata nella misura minima del 50%.

11. Per quanto concerne il presente articolo si terrà conto, in ogni sede, delle esigenze di livello territoriale.

#### **Art.14** FERIE E FESTIVITA'

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a trentadue giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lett. a), della legge 23\12\1977, n. 937.

2. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dipendente presta servizio l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a ventotto giornate lavorative.

3. Al dipendente sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge 23\12\1977, n. 937 ed alle condizioni previste.

4. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.

5. Nel caso in cui il giorno festivo o la ricorrenza del Santo Patrono cada nella giornata di sabato o di domenica il dipendente ha diritto ad equivalenti periodi di riposo compensativo.

6. 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.

7. Il dipendente che abbia fruito di assenze retribuite conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dipendente 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, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggono per più di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione producendo la relativa documentazione sanitaria.

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

12. 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 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione del servizio dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruito dal dipendente per esigenze di servizio danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

#### **Art. 15** ASSENZE RETRIBUITE

1. Il dipendente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, fino a quattro giorni prima del giorno di svolgimento delle prove e il giorno successivo, ovvero a congressi, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo;

2. Durante i predetti periodi di assenza al dipendente spetta l'intera retribuzione.

3. Le assenze previste dall'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie, né la partecipazione al piano di lavoro.

4. Il dipendente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, per tutti gli eventi già previsti dalle disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione in materia di congedi comunque denominati.
5. Quanto previsto dal presente articolo non fa cumulo con quanto previsto dall'art. 38 della L.R. 6/97.

#### **Art. 16** CONGEDO STRAORDINARIO

1. L'art. 38 della L.R. 6/97 viene così modificato: al punto c) del comma 1 vengono aggiunte le seguenti parole "*... i conteggi relativi si intendono per evento...*".  
La dizione "*...il periodo di congedo straordinario può essere prolungato altresì di ulteriori 45 giorni...*" viene così modificata: "*...il periodo di congedo straordinario può essere prolungato altresì di ulteriori 180 giorni.*"  
In ultimo vengono aggiunte le parole "*... per il primo giorno di assenza sarà sufficiente l'autocertificazione.*"
2. Resta confermato quanto previsto dall'art. 45 della L.R. n. 41/85.
3. Per quanto riguarda i dipendenti, i parenti fino al terzo grado e gli affini fino al secondo, affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita (es. chemioterapia), od anche quelle patologie gravi debitamente documentate come tali, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di trattamento in day hospital e i giorni di assistenza per sottoporsi ad accertamenti e cure sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia normalmente previsti e sono retribuiti interamente.

#### **Art.17** CONGEDI PARENTALI

1. Si applicano le disposizioni contenute nel Testo Unico approvato con D.L. vo 26\3\2001, n. 151 in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, fatte salve le disposizioni più favorevoli del presente contratto.
2. Ai dipendenti in congedo di maternità o di paternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di trattamento economico accessorio ricorrenti, entro il limite dei 180 giorni per anno concedibili ai sensi del presente articolo.
3. Al rientro al lavoro del dipendente a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dal D. L.vo 26\3\2001, n. 151.
4. Al rientro al lavoro del dipendente in congedo per maternità o paternità, va concesso un ulteriore periodo di riposo giornaliero in aggiunta alle due ore previste nel primo anno di vita del bambino, da usufruire nella giornata lavorativa di 10 ore secondo i vigenti accordi sull'orario di lavoro, per permettere, almeno nel primo anno di vita del bambino, la possibilità di assistenza e cura.
5. Sono concessi permessi retribuiti ai genitori, alternativamente, per un monte annuo di trentasei ore per figlio, cumulabili, per sottoporre il bambino di età inferiore ai cinque anni alle vaccinazioni obbligatorie per legge e consigliate, secondo il calendario vaccinale vigente.
6. Sono concessi permessi retribuiti ai genitori in alternanza e per un monte annuo di trentasei ore cumulabili, per figlio, per sottoporre il bambino di età inferiore agli otto anni di vita a visite mediche, esami di laboratorio, accertamenti diagnostici vari ecc.
7. Al dipendente è data la possibilità di usufruire entro il limite di 45 giorni per anno, di giornate per accudire il/i genitore/i anche al fine dell'accompagnamento per accertamenti diagnostici, visite mediche, esami di laboratorio, day hospital e ricoveri ospedalieri.
8. Al dipendente viene data la possibilità di accedere anticipatamente ai fondi del T.F.R. al fine di poter utilizzare la normativa (nazionale e/o regionale) sui congedi parentali senza vincoli di anzianità per l'accesso e senza un tetto massimo per l'utilizzo delle somme maturate. Viene concessa inoltre la possibilità di attingere ai fondi del T.F.R. anche per la formazione scolastica ed universitaria propria e dei propri congiunti e/o figli.
9. L'Amministrazione si impegna e si adopera a stipulare convenzioni con asili nido o scuole materne o ludoteche per i rientri pomeridiani obbligatori e per le mattine, durante tutto l'anno solare con eventuali possibilità di accordi stagionali, in applicazione della normativa nazionale.
10. L'Amministrazione si impegna e si adopera a stipulare accordi con Istituti di credito e/o società finanziarie per l'accesso ai dipendenti di prestiti a tasso agevolato per supportare la famiglia nelle spese sanitarie per i figli (interventi chirurgici, ortodonzia, cure dentarie, ausili ortopedici, assistenza per portatori di handicap).
11. Nell'ambito del programma assistenziale viene istituito il rimborso parziale delle spese sostenute per la cura del figlio, nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori, per l'assunzione di baby-sitter o pagamento delle rette di asili nido.
13. I periodi concessi ai sensi del presente articolo non vanno inseriti nei conteggi di cui all' art. 38 della l.r. 6/97, e all'art. 16 del presente accordo.



### **Art. 18**

#### **INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DA CAUSA DI SERVIZIO**

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione accessoria.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dipendente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione accessoria, fino alla guarigione clinica.
3. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolato dalle disposizioni vigenti in materia nei singoli ordinamenti.

### **Art. 19**

#### **CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia ha luogo:
  - a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
  - b) per recesso del dipendente;

### **Art. 20**

#### **MORTE O INVALIDITÀ PERMANENTE PER CAUSA DI SERVIZIO O DURANTE L'ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO**

1. In caso di morte o di invalidità permanente del dipendente, dovuta per causa di servizio o durante l'espletamento di servizi ivi compresi i casi di decesso durante l'espletamento di missioni con o senza l'uso del mezzo proprio si determina, per i familiari, il diritto all'equiparazione con i soggetti di cui alla L.R.20/99.

### **Art. 21**

#### **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED OBBLIGHI DELLE PARTI**

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio l'Amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.
2. Nel caso di recesso del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo i casi di comprovato impedimento decorsi 15 giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo.

### **Art. 22**

#### **NULLITA' DEL LICENZIAMENTO**

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici ed in particolare:
  - a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
  - b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile.
  - c) In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

### **Art. 23**

#### **EFFETTI DI PROCEDIMENTI PENALI**

1. Si applicano le disposizioni di cui alla legge 27 marzo 2001, n. 97.

2. Al dipendente sospeso dal servizio è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione di cui agli artt. 26 e seguenti e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

3. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", l'Amministrazione reintegra il dipendente nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente a titolo di retribuzione per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

#### **Art. 24**

### **RESPONSABILITA' CIVILE E PATROCINIO LEGALE**

1. A far data dall'esercizio finanziario 2002 è attivata per tutto il personale delle categorie D, C e B un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, anche per i casi di dolo e colpa grave, senza diritto di rivalsa verso il dipendente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dipendente è coinvolto per causa di servizio, anche per ogni attività comunque svolta per conto o su incarico dell'Amministrazione.

2. A tal fine è destinata la somma di Euro 300,00 annue per dipendente in servizio non coperto da polizza.

3. La società di assicurazione sarà scelta, sentite le organizzazioni sindacali legittimate e fatto salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni - con apposita gara - che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dipendente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con il versamento di una quota individuale.

4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dipendenti.

#### **Art. 25**

### **PARI OPPORTUNITA'**

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito il comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art.1.

Il comitato è costituito da una persona per ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto collettivo regionale di lavoro da queste designata, nonché da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato è nominato dal Presidente della Regione e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il comitato svolge i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991;
- d) analisi dei percorsi di carriera .

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sotto indicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- a) percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella pubblica Amministrazione;
- b) azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
- c) iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- d) flessibilità degli orari di lavoro;
- e) fruizione del part-time;
- f) processi di mobilità.

4. Il Dipartimento regionale del personale, dei servizi generali, di quiescenza, previdenza ed assistenza del personale assicura l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dipendenti, di cui deve essere data la massima diffusione.

5. Il comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. A livello di singola Amministrazione, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

**Art. 26**  
RISCATTI

Per i dipendenti inquadrati nella categoria D è prevista la possibilità di riscattare, ai fini previdenziali, gli anni necessari al conseguimento del diploma di laurea, con gli stessi criteri già previsti per il comparto della dirigenza.

**Art. 27**  
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL "MOBBING"

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCRL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione

paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

## CAPO IV

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Art. 28

#### INCREMENTI TABELLARI

1. All'art. 3 del D.P.R. n. 10/2001 relativo alle linee guida per il rinnovo contrattuale del personale con qualifiche non dirigenziali per il biennio economico 2000/2001 sono inserite le seguenti modifiche: dopo le parole "dalle disposizioni previste dall'art. 12" si aggiungono le parole "e art. 13"; dopo le parole... *così come modificato dall'art. 2...* si aggiungono le parole "...e 3."

2. I nuovi stipendi tabellari del personale regionale e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 appartenenti all'area non dirigenziale sono rideterminati secondo la seguente tabella "A" ed incrementati degli importi riportati nella successiva tabella "B", alle decorrenze nella medesima indicate.

3. A decorrere dall'01/01/2003 l'indennità integrativa speciale cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce "stipendio tabellare".

4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

5. A decorrere dall'1/01/2002 l'indennità mensa è rivalutata annualmente secondo i valori relativi all'inflazione rilevati dall'istat nei settori alimentari.

#### TABELLA "A"

Rideterminazione del trattamento economico al 31 dicembre 2001

Categorie	Posizione Economica	Differenza Stipendiale	Stipendio Tabellare	Indennità di Contingenza	Indennità di Amm. (per mese)
A	A1	7.027,60	7.027,60	6.029,04	55,42
	A2	212,78	7.240,38	6.029,04	55,42
	A3	272,17	7.512,55	6.029,04	55,42
	A4	283,02	7.795,57	6.029,04	55,42
B	B1	7.817,22	7.817,22	6.104,52	68,07
	B2	276,82	8.094,04	6.104,52	68,07
	B3	520,59	8.614,63	6.104,52	68,07
	B4	254,10	8.868,73	6.104,52	68,07
C	C1	9.582,20	9.582,20	6.234,12	75,40
	C2	444,15	10.026,35	6.234,12	75,40
	C3	477,72	10.504,07	6.234,12	75,40
	C4	611,48	11.115,55	6.234,12	75,40
	C5	619,75	11.735,30	6.234,12	75,40
	C6	671,39	12.406,69	6.234,12	75,40
D	D1	15.154,80	15.154,80	6.478,80	196,40
	D2	981,27	16.136,07	6.478,80	196,40
	D3	1.702,24	17.838,31	6.478,80	196,40
	D4	981,74	18.820,05	6.478,80	196,40
	D5	1.070,10	19.890,15	6.478,80	196,40

**Valori in Euro da corrispondere per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità.**

Gli importi stipendiali di cui alla tabella "A", da corrispondere per dodici mensilità, sono incrementati delle cifre riportate nella seguente tabella "B".

**TABELLA "B"**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

POSIZIONI ECONOMICHE	AUMENTI IN EURO MENSILI dall'1/01/2002		AUMENTI IN EURO MENSILI Dall'1/01/2004	
	Stipendi Tabellari	Indennità Amm.ne	Stipendi Tabellari	Indennità Amm.ne
D5	150	7,50	150	7,50
D4	145	7,50	145	7,50
D3	140	7,50	140	7,50
D2	135	7,50	135	7,50
D1	120	7,50	120	7,50
C6	115	6,50	115	6,50
C5	113	6,50	113	6,50
C4	110	6,50	110	6,50
C3	107	6,50	107	6,50
C2	105	6,50	105	6,50
C1	100	6,50	100	6,50
B4	98	5,50	98	5,50
B3	95	5,50	95	5,50
B2	90	5,50	90	5,50
B1	87	5,50	87	5,50
A4	85	4,50	85	4,50
A3	84	4,50	84	4,50
A2	82	4,50	82	4,50
A1	80	4,50	80	4,50

**Valori in Euro da corrispondere per tredici mensilità**

Le somme previste nella superiore tabella "B", con le decorrenze in essa riportate, sono da intendersi non riassorbibili.

**Art.29**

**FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

Tale fondo è costituito per i bienni economici 2002/2003 e 2004/2005.

**Art. 30**

**F.E.S.**

1. Gli istituti previsti dal D.P.Reg. n. 26/99, dall'art. 6 all'art. 13 (piani di lavoro ed indennità), vengono trasformate in indennità di posizione e di risultato.
2. Tali posizioni annuali verranno erogate in dodici mensilità secondo la seguente tabella "C" che rappresenta il 50% del valore massimo delle somme destinate alla retribuzione accessoria lorda per gli addetti agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessorati regionali, appartenenti al comparto.
3. Per il finanziamento dei progetti obiettivo e delle prestazioni per lavoro straordinario si attinge al Fondo Efficienza Servizi nella misura massima del 10%.

**TABELLA "C"**

CATEGORIE		IMPORTI ANNUALI
<b>A</b>	<b>OPERATORE</b>	<b>€ 3.873,00</b>
<b>B</b>	<b>COLLABORATORE</b>	<b>€ 5.164,00</b>
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE</b>	<b>€ 6.455,00</b>
<b>D</b>	<b>FUNZIONARIO</b>	<b>€ 7.746,00</b>

4. Le indennità di risultato per il raggiungimento degli obiettivi prefissati in relazione al carico di lavoro sono fissati nella misura del 30%. Tale trattamento retributivo ha effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
5. Al finanziamento di tale articolo si provvede con adeguato accreditamento economico.

### **Art. 31**

#### **FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. Tale fondo è costituito per i bienni 2002/2003 e 2004/2005.
2. Tale fondo è destinato alla corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato relative alle posizioni organizzative che verranno individuate ai sensi degli articoli 7, 8 e 9 del DPR n.10 del 22.6.2001 ed a quanto previsto dal successivo art. 32.

### **Art.32**

#### **CRITERI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. I criteri generali di individuazione delle posizioni organizzative e della conseguente assegnazione ai dipendenti verranno individuati in un apposito regolamento, previa contrattazione sindacale regionale che dovrà essere attivata entro trenta giorni dalla firma del presente accordo e dovrà concludersi entro trenta giorni dall'inizio delle trattative.
2. In mancanza di quanto previsto dal comma precedente ed in sostituzione di tali criteri si attiveranno, per l'individuazione degli stessi, le procedure di contrattazione previste per ogni singolo ramo di Amministrazione e per gli Enti previsti dall'art. 1 della L.R. n. 10/2000.

### **Art.33**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Al personale titolare delle posizioni organizzative di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D.P.Reg. n. 10 del 22/06/2001, compete una retribuzione accessoria omnicomprensiva annua lorda pari al 100% del valore massimo della retribuzione accessoria per gli addetti agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessorati regionali, appartenenti al comparto:

#### **TABELLA "D"**

<b>CATEGORIE</b>		<b>IMPORTI ANNUALI</b>
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE</b>	<b>€ 12.910,00</b>
<b>D</b>	<b>FUNZIONARIO</b>	<b>€ 15.492,00</b>

2. Alle superiori misure va aggiunta una indennità per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nella misura del 30%. Tale trattamento retributivo ha effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

### **Art.34**

#### **TRATTAMENTO DI TRASFERTA**

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 km. dalla ordinaria sede di servizio.
2. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta.
3. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da questa ultima località.
4. Ai dipendenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
- a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
- Euro 24,00 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

- Euro 1,00 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore;
- b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extra-urbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;
- c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 11.
5. Ai fini del comma 4, lett. a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio. Inoltre le ore di viaggio necessarie per raggiungere la destinazione prevista dalla missione, se eccedenti l'orario ordinario di lavoro, sono computate come effettivo servizio svolto.
6. Il dipendente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso il personale deve essere provvisto di copertura assicurativa totale per il periodo di svolgimento della missione.
7. Al dipendente che si reca in missione con l'uso del mezzo proprio, spetta l'indennità di cui al comma 4, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 13 il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni km.
8. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della legge n. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri nel limite di Euro 30,50 per il primo pasto e di complessive Euro 61,00 per i due pasti.
9. Per le trasferte di durata non inferiore a ore 8, compete solo il rimborso per il primo pasto. Possono essere rimborsati, dietro la presentazione di apposita documentazione fiscale, le consumazioni effettuate anche in qualsiasi tipo di esercizio pubblico (bar, alimentari, ecc..).
10. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico/alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempre che risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
11. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni sindacali, particolari casi nei quali ai dipendenti che si recano in missione, in considerazione dell'impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto per mancanza di servizi di ristorazione, venga corrisposta in luogo dei rimborsi di cui al comma 8 la somma forfetaria di Euro 30,00 lorde per pasto.
12. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dipendente, per l'espletamento dell'incarico affidato.
13. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 8, l'indennità di cui al comma 4 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle quattro ore. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
14. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
15. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche: l'indennità di trasferta di cui al comma 4 lettera a) ed i rimborsi di cui al comma 8 sono da riferirsi alle relative tabelle ministeriali.
16. Il dipendente che si reca in missione, in sostituzione del visto partire, dovrà presentare al ritorno dal luogo di missione, apposita autocertificazione che attesti la data di svolgimento della stessa e gli orari entro i quali è stata espletata la missione.
17. Il dipendente può scegliere in alternativa a quanto sopra previsto il regime forfetario.
18. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

## **CAPO V**

### **PROGRESSIONI DI CARRIERA**

#### **Art. 35**

#### **COMMISSIONE PARITETICA PER IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

1. Al fine di promuovere, nell'ambito della vigenza del presente accordo contrattuale, un migliore e più efficace riconoscimento della professionalità dei dipendenti volto ad una valorizzazione della risorsa umana intesa come concreto strumento per gestire e sostenere i processi di riforma e di ammodernamento dei sistemi

organizzativi degli enti, è istituita, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente CCRL, una Commissione Paritetica ARAN e Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione che, in particolare devono:

- ricomporre i processi lavorativi attraverso un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione ai nuovi compiti, funzioni e poteri degli Enti conseguenti ai processi di riforma istituzionali già avvenuti, nonché alle indicazioni di legge per l'istituzione di nuovi profili professionali in relazione ai nuovi titoli di studio richiesti per l'accesso all'impiego;
- individuare anche nell'ambito delle declaratorie già previste dai DD.PP.RR. 9 e 10 del 2001 i profili professionali e le relative mansioni, anche alla luce di nuove competenze e professionalità. Eventuali decisioni della Commissione, per la parte sindacale, sono adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla sua costituzione.

### **Art.36**

#### **SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

1. Ferme restando le procedure di progressione economica all'interno della categoria previste dall'art. 6 del D.P.R. 22 giugno 2001 n.10, relativo all'ordinamento professionale, le stesse devono tener conto dei carichi di lavoro assegnati per iscritto a ciascun dipendente; in assenza sarà ritenuta valida una autocertificazione da parte del dipendente che attesti la qualità del lavoro prestato.
2. La valutazione dei criteri previsti dal sopraccitato art. 6 verrà effettuata da istituendi comitati paritetici Amministrazione- OO.SS.
2. Tale progressione economica orizzontale ha carattere biennale.

### **Art. 37**

#### **PROGRESSIONE VERTICALE**

1. Ai sensi dell'art. 5 del D.P.R. n. 10 del 22/06/2001 si avviano procedure selettive riservate al personale interno di ciascuna categoria entro 60 giorni dalla pubblicazione del presente accordo.
2. Ai fini della determinazione dell'anzianità di servizio richiesta dall'ultimo comma dell'art. 13 del D.P.R. n. 10 del 22 giugno 2001 sono da valutare i servizi prestati e già riconosciuti dall'Amministrazione regionale, a prescindere dalla qualifica posseduta precedentemente alla riclassificazione, ai sensi dell'art. 5 della L.R. 10/2000.
3. Tale progressione verticale ha carattere biennale.

#### Passaggio alla categoria C

Per il passaggio dalla categoria B alla categoria C, posizione economica C1, a far data dall'applicazione del presente contratto, è richiesto il superamento di una selezione per titoli riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria B posizione economica B3 e B4 con priorità per la posizione B4.

In sede di prima applicazione il personale regionale collocato in categoria B, ai sensi dell'accordo Governo-OO.SS. del 28/02/2001, come recepito dal D.P.Reg. 9/2001, transita nella categoria C, posizioni economiche C1 e C2, seguendo l'inquadramento economico già maturato ed economicamente già riconosciuto dal 1° dicembre 2001 anche in deroga alle dotazioni organiche, a seguito di corso di formazione, con obbligo di frequenza di almeno 2/3 dei moduli formativi e senza esame finale qualora i dipendenti abbiano già svolto la prescritta attività di affiancamento prevista per l'inquadramento nella nuova area.

#### Passaggio alla categoria D

Per il passaggio dalla categoria C alla categoria D, posizione economica D1, a far data dall'applicazione del presente contratto è richiesto il superamento di una selezione per titoli riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria C, posizione economica C4, C5 e C6, secondo un ordine prioritario decrescente a partire dalla posizione economica apicale.

Entro sessanta giorni dalla data dell'entrata in vigore del presente contratto, viene indetta la prima procedura selettiva, riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria C, posizione economica C4, C5 e C6, come ricollocati dall'art. 13 dell'ordinamento professionale, recepito dal D.P.Reg. 10/2001, e dall'accordo sottoscritto in data 8/5/2003, secondo un ordine prioritario decrescente a partire dalla posizione economica apicale che, seguendo i criteri sopraesposti, tenga conto dei posti resisi disponibili, nella categoria D, a seguito dei



pensionamenti ed a seguito del collocamento di parte del personale della categoria D nell'istituenda area della vicedirigenza.

In sede di prima applicazione i dipendenti ex 6° livello, transitano nella categoria D, posizioni economiche D1 e D2, seguendo l'inquadramento economico già maturato anche in deroga alle dotazioni organiche, a seguito di corso di formazione, con obbligo di frequenza di almeno 2/3 dei moduli formativi e senza esame finale qualora i dipendenti abbiano già svolto la prescritta attività di affiancamento prevista per l'inquadramento nella nuova area.

### **Art. 38**

#### **CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE E VERTICALE**

Sono utili, al fine dell'individuazione dei criteri per la progressione verticale ed orizzontale, il riconoscimento dell'anzianità di servizio prestato in qualifiche inferiori, degli anni utili al conseguimento del diploma di laurea e del servizio militare.

### **Art. 39**

#### **AREA DELLA VICEDIRIGENZA**

1. Con il presente contratto, in analogia a quanto disposto dal D.l.vo 165/2001 come modificato dalla legge n. 145 del 15/07/2002 all'art. 17 bis, viene istituita un'apposita area della vicedirigenza nella quale è ricompreso tutto il personale in possesso del diploma di laurea che abbia maturato un'anzianità di almeno cinque anni complessivamente nella categoria D o nella ex qualifica di assistente settimo livello.

2. In sede di prima applicazione, la disposizione di cui al precedente comma si estende al personale in servizio in possesso del diploma di 2° grado che, in possesso degli altri requisiti richiesti, viene utilmente collocato, a domanda, in una graduatoria di merito nella quale l'anzianità di servizio ed il possesso di certificazioni riguardanti l'espletamento di incarichi superiori costituiscono titolo.

3. I dirigenti possono delegare ai vicedirigenti parte delle competenze di cui all'art. 8 della L.R. 15/5/2000, n. 10.

4. Si applicano alla vicedirigenza le disposizioni degli artt. 12 – 13, comma 2-4 e art. 14 della L.R. 15/5/2000, n. 10.

5. Al personale inquadrato nell'area della Vicedirigenza in possesso del diploma di laurea, nonché, al personale laureato collocato nella categoria D, con almeno 5 anni di anzianità nella stessa categoria, verrà riservata una quota del 50% per i posti residui disponibili nell'area della dirigenza, con priorità per il personale inquadrato nell'area della Vicedirigenza.

### **Art. 40**

#### **FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO DELL'AREA DELLA VICEDIRIGENZA**

1. A decorrere dall' 01/01/2004 è istituito, presso la Presidenza della Regione Siciliana, un fondo adeguato destinato al finanziamento della retribuzione dei dipendenti inquadrati nell'Area della Vicedirigenza per il quadriennio 2002/2005.

2. Tale fondo potrà essere alimentato anche dai risparmi di spesa derivanti dalle somme destinate, a qualsiasi titolo, alla retribuzione della Dirigenza.

### **Art. 41**

#### **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

A decorrere dall'1/1/2004 la struttura della retribuzione della qualifica unica della vicedirigenza si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) retribuzione di posizione parte fissa;
- d) retribuzione di posizione parte variabile;
- e) retribuzione di risultato.

### **Art. 42**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE VICEDIRIGENTE**

1. Al personale inquadrato nella nuova area della vicedirigenza compete un trattamento economico fisso su base annua, comprensivo di 13<sup>^</sup> mensilità:

- a) stipendio tabellare € 30.000,00;
- b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei previdenti contratti collettivi;
- c) retribuzione di posizione di parte fissa € 7.500,00;
- d) retribuzione di risultato dal 30 al 40% dell'indennità.

#### **Art. 43**

### RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE DEL PERSONALE VICEDIRIGENTE

L'Amministrazione regionale e gli Enti che applicano il presente contratto determinano i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile delle funzioni vicedirigenziali tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne e che sono articolate in una fascia che comprende importi variabili che vanno da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 8.000, che si intendono sommate a quelli previsti dall'art. 42, comma c).

#### **Art. 44**

### EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI

Le retribuzioni risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

#### **Art. 45**

### REGOLAMENTAZIONE ED ISTITUZIONE AREE PROFESSIONALI

Entro 60 gg dalla firma del presente accordo è istituito presso l'ARAN Sicilia una commissione paritetica per la regolamentazione e/o istituzione delle seguenti aree professionali:

- Area Informatica
- Area Comunicazione ed Informazione
- Area Ispettiva.

Con successivi protocolli verranno determinate, in sede di contrattazione centrale, specifiche indennità aggiuntive a quelle previste dal presente contratto da finanziare con specifici capitoli di bilancio e relativamente ai settori:

- Protezione Civile
- Motorizzazione Civile
- Corpo Forestale
- Tutela beni culturali

---

*(Il Cobas/Codir si riserva di presentare all'Aran Sicilia proposte di regolamentazione delle aree professionali previste dall'art. 45 della presente ipotesi d'accordo)*