

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO  
DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE  
DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI  
DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE REGIONALE 15 MAGGIO 2000, N. 10  
Triennio giuridico ed economico 2019 – 2021

Il giorno nove del mese di dicembre dell'anno 2024 alle ore 9,00, presso i locali dell'Aran Sicilia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Aran Sicilia nella persona del Commissario straordinario Avv. Accursio Gallo

e

le seguenti organizzazioni sindacali:

*FEDERAZIONI*

CGIL-FP

CISL-FP

SADIRS

SIAD CSA

UIL FPL

UGL

COBAS/CODIR

*CONFEDERAZIONI*

CGIL

CISL

CISAL

UIL

UGL

COBAS/CODIR

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Regionale di Lavoro relativo al personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui

all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10, per il triennio giuridico ed economico 2019/2021.

Per l'Aran Sicilia il Commissario straordinario Avv. Accursio Gallo



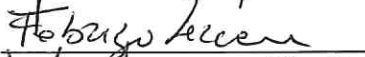
Per le Organizzazioni sindacali:

FEDERAZIONI

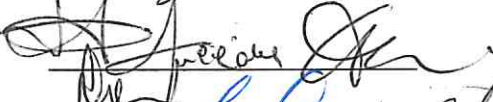
CGIL-FP



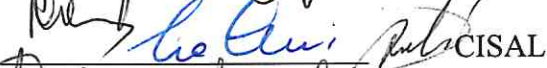
CISL-FP



SADIRS



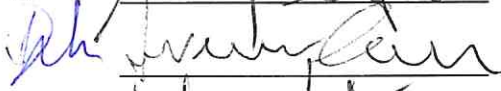
SIAD



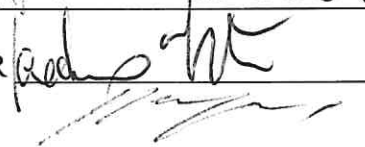
UIL FPL



UGL



COBAS/CODIR



CONFEDERAZIONI

CGIL



CISL



CISAL



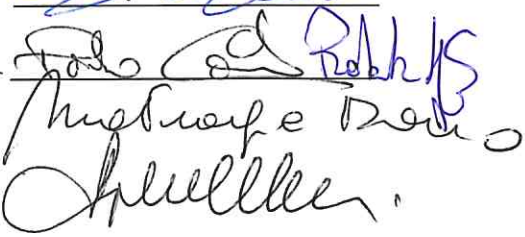
UIL



UGL



COBAS/CODIR





**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO  
DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE  
DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA L.R. 15.5.2000, N. 10**

**TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2019-2021**

SIAD CSA CISAL

*[Handwritten signature]*  
CISL SICILIA  
*[Handwritten signature]*

COBAS-CODIR CONTI

*[Handwritten signature]*  
Roberto  
Madroneo

CGIL-SICILIA

*[Handwritten signature]*

SADERS

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

CISAL *[Handwritten signature]*

CISL FP SIGMA

*[Handwritten signature]*  
Giuseppe Alessi  
COBAS-CODIR

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CRIL-FA

Paolino

*[Handwritten signature]*

UIL SICILIA

*[Handwritten signature]*

UIL FPL

*[Handwritten signature]*

UIL AUTONOME

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



SADRS *[Signature]*

UIL SICILIA *[Signature]*  
USL FSE *[Signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI..... 6

    Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza..... 6

        Art. 1 Campo di applicazione ..... 6

        Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto..... 6

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI..... 7

    Capo I Sistema delle relazioni sindacali ..... 7

        Art. 3 Obiettivi e strumenti ..... 7

        Art. 4 Informazione..... 7

        Art. 5 Confronto..... 8

        Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione e Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ..... 8

        Art. 7 Contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana: soggetti, tempi, procedure e controllo sulla compatibilità dei costi ..... 9

        Art. 8 Contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana: materie ..... 9

        Art. 9 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie..... 10

        Art. 10 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure ..... 12

        Art. 11 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: controllo sulla compatibilità dei costi..... 13

        Art. 12 Clausole di raffreddamento ..... 13

        Art. 13 Interpretazione autentica..... 13

    Capo II Diritti sindacali ..... 13

        Art. 14 Diritto di assemblea..... 13

        Art. 15 Contributi sindacali..... 14

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE..... 15

    Capo I Sistema di classificazione professionale ..... 15

        Art. 16 Obiettivi e finalità..... 15

        Art. 17 Classificazione..... 15

        Art. 18 Progressioni economiche all'interno delle aree..... 15

        Art. 19 Posizioni organizzative e professionali ..... 16

        Art. 20 Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali ..... 17

        Art. 21 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative..... 17

        Art. 22 Incarichi al personale dell'Area EP ..... 18

        Art. 23 Progressioni tra le aree ..... 18

        Art. 24 Norme di prima applicazione ..... 19

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO ..... 20

    Capo I Costituzione del rapporto di lavoro..... 20

        Art. 25 Contratto individuale di lavoro..... 20

        Art. 26 Periodo di prova ..... 20

        Art. 27 Ricostituzione del rapporto di lavoro ..... 21

        Art. 28 Fascicolo personale..... 21

        Art. 29 Transizione di genere..... 22

    Capo II Istituti dell'orario di lavoro..... 22

CISC SIC *[Signature]*

CISC FP SIC *[Signature]*

UIL FSE Sicilia *[Signature]*

CORAS-CODIR CONT *[Signature]*

CORAS-CODIR *[Signature]*







SADIASA [Signature]

UILFPC [Signature]



Art. 66 Accordi di mobilità tra amministrazioni pubbliche ..... 40

Capo VI Formazione del personale..... 41

Art. 67 Principi generali e finalità della formazione..... 41

Art. 68 Destinatari e processi della formazione..... 42

Art. 69 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi ..... 43

TITOLO V LAVORO A DISTANZA..... 44

Capo I Lavoro agile ..... 44

Art. 70 Definizione e principi generali ..... 44

Art. 71 Accesso al lavoro agile..... 44

Art. 72 Accordo individuale ..... 45

Art. 73 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione ..... 45

Art. 74 Formazione ..... 46

Capo II Altre forme di lavoro a distanza ..... 46

Art. 75 Lavoro da remoto..... 46

TITOLO VI TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO ..... 47

Capo I Lavoro a tempo determinato ..... 47

Art. 76 Contratto di lavoro a tempo determinato..... 47

Art. 77 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato..... 48

Capo II Lavoro a tempo parziale ..... 49

Art. 78 Rapporto di lavoro a tempo parziale..... 49

Art. 79 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ..... 51

Art. 80 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ..... 51

TITOLO VII RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE..... 53

Art. 81 Obblighi del dipendente..... 53

Art. 82 Sanzioni disciplinari ..... 54

Art. 83 Codice disciplinare ..... 54

Art. 84 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare ..... 57

Art. 85 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale ..... 57

Art. 86 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale ..... 58

Art. 87 Determinazione concordata della sanzione ..... 59

TITOLO VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ..... 60

Art. 88 Termini di preavviso..... 60

Art. 89 Cause di cessazione del rapporto di lavoro..... 60

TITOLO IX TRATTAMENTO ECONOMICO..... 61

Art. 90 Struttura della retribuzione del personale delle aree dei coadiutori, degli assistenti e dei funzionari..... 61

Art. 91 Struttura della retribuzione del personale dell'area EP ..... 61

Art. 92 Retribuzione e sue definizioni ..... 61

Art. 93 Struttura della busta paga ..... 62

Art. 94 Tredicesima mensilità..... 62

SIAD CSA COSAL [Signature]

UIL [Signature]

UIL [Signature]

UIL [Signature]

CISL SICUS [Signature]

CISL FPSUM [Signature]

CODAS-CODIR CONF - COSAS-CODIR [Signature]

[Signature]



UICAPL  
*[Signature]*

SADIRS  
*[Signature]*

Art. 95 Incrementi degli stipendi tabellari ..... 62

Art. 96 Effetti dei nuovi stipendi ..... 63

Art. 97 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale ..... 63

Art. 98 Trattamento economico del personale della nuova Area EP ..... 63

Art. 99 Indennità di amministrazione ..... 64

Art. 100 Costituzione Fondo risorse decentrate ..... 64

Art. 101 Integrazione del Fondo risorse decentrate ..... 65

Art. 102 Fondo risorse decentrate: modalità di utilizzo ..... 65

Art. 103 Welfare integrativo ..... 66

Art. 104 Lavoro straordinario ..... 66

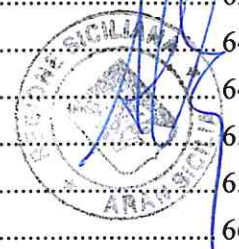
Art. 105 Differenziazione del premio individuale ..... 66

Art. 106 Trattamenti economici accessori a valere sul Fondo istituito con delibera di Giunta n.387 del 24.11.2004 ..... 67

Art. 107 Trattamento economico accessorio del personale in servizio presso l'Ufficio Regionale Committenza (ex Urega) ..... 68

Art. 108 Profili per le attività di comunicazione e informazione ..... 68

Art. 109 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale ..... 69



TITOLO X ISTITUTI NORMO-ECONOMICI ..... 70

Art. 110 Trattenute per scioperi brevi ..... 70

Art. 111 Trattamento di trasferta ..... 70

Art. 112 Copertura assicurativa ..... 71

Art. 113 Patrocinio legale ..... 71

Art. 114 Diritti derivanti da invenzione industriale ..... 72

Art. 115 Servizio mensa e buoni pasto ..... 72

TITOLO XI DISPOSIZIONI SPECIALI E FINALI ..... 73

Art. 116 Conferme ..... 73

ALLEGATO A - DECLARATORIE ..... 74

ALLEGATO B - Elenco delle indennità erogabili ..... 76

TABELLA A - Incrementi mensili della retribuzione tabellare ..... 77

TABELLA B - Nuova retribuzione tabellare annua ..... 78

TABELLA C - Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione ..... 79

TABELLA D ..... 80

TABELLA E - Indennità di amministrazione ..... 81

TABELLA F - Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali ..... 82

TABELLA di corrispondenza di cui all'art.24, comma 6 del presente CCRL ..... 83

CISAC  
*[Signature]*

SIAA CSA CISAL  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

CISC STCU  
*[Signature]*

CISC PP STCU CISC ASSOCIATI  
*[Signature]*

CGIA-FPZC-lic  
*[Signature]*

COBAS-CODIR CONF.  
*[Signature]*

COBAS CODIR  
*[Signature]*

CGIA SICRIA  
*[Signature]*



SADIRS  
Lucey  
D. P. o. o. l. e.

UICAPL  
di

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Capo I  
Applicazione, durata, tempi e decorrenza**



**Art. 1  
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo regionale si applica al personale dipendente della Regione siciliana e dagli altri Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15.5.2000, n.10, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fatte salve le esclusioni ivi previste.
2. Per gli effetti del comma 2 dell'art. 28 della legge regionale 15.5.2000, n.10, al personale degli Enti di cui all'art. 1 della stessa legge regionale n. 10/2000 il presente contratto si applica a condizione che gli organi deliberativi competenti accertino l'entità degli oneri conseguenti e verifichino la loro copertura nell'ambito dei propri bilanci.
3. Nel testo del presente contratto, si utilizzerà la dizione "d.lgs. n.165/2001" per fare riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni. Si utilizzerà la dizione "l.r. n.10/2000" per fare riferimento alla legge regionale 15 maggio 2000, n.10 e successive modifiche e integrazioni.
4. Il riferimento alla Regione siciliana e agli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 15.5.2000, n.10 è riportato nel presente contratto come Amministrazione. Se il riferimento è alla sola Regione siciliana o distintamente agli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000 il testo riporterà tali specifiche dizioni.

CIDAM  
P. B. l. m.

**Art. 2**

**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il CCRL è pubblicato nel sito web dell'ARAN Sicilia e nella Gazzetta ufficiale della Regione siciliana; l'Amministrazione ne ha conoscenza già mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN Sicilia.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dall'Amministrazione entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo regionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione prevista per il settore statale dall'art. 47-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio regionale in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi e all'indennità integrativa speciale. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice.

SIAD CSA CICAL  
man

UICAPL  
di

foro B. O.

CISC SICILIA  
UIL SICILIA

CISC FP SIG-2

COBAS-CODIR CONF - COBAS-CODIR

CGIL SICILIA

CGIL FP



CICFP

SADIRS

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Capo I Sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 3 Obiettivi e strumenti



1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazione pubblica e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, a contemperare l'interesse dei dipendenti alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e a prevenire e risolvere i conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

  - a) contrattazione collettiva integrativa a livello regionale, di competenza dell'ARAN Sicilia per la regolamentazione di specifiche materie aventi riflessi per la Regione siciliana nel suo complesso, individuate dal presente contratto e secondo i criteri ivi stabiliti;
  - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
  - c) partecipazione, finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, a sua volta si articola in: informazione, confronto e Organismo paritetico per l'innovazione.
4. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

SIAD CSA CISA  
CISAL  
CISL  
UIL

#### Art. 4 Informazione

1. L'informazione, di norma preventiva e in forma scritta, è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto) e 9 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa) prevedano il confronto o la contrattazione decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.

UIL  
CISL  
CISA  
SIAD

CGIA

112 SGLIA  
CISL SIG 10  
CISL FP SICU  
COBAS-CODIR-CONF-COBAS CODIR  
CGIA SICILIA  
CGLI2  
CGIA-PP Sicilia  
Matti  
CGIA  
CGIA



ADIRS  
*[Handwritten signatures and scribbles]*

GIL-FL  
*[Handwritten signatures and scribbles]*

**Art. 5  
Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni nel corso dei quali è fatta salva l'adozione anticipata degli atti gestionali in caso di urgenti e indifferibili esigenze di servizio. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

SIAD CSA CASAL  
*[Handwritten notes and signatures]*

Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 9:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n.165/2001;
- h) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- i) criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area EP ai sensi dell'art. 22, comma 6 (Incarichi al personale dell'area EP);
- j) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi del personale dell'Area EP.

**Art. 6**

**Organismo paritetico per l'innovazione e Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, nella Regione siciliana e negli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000 con più di 40 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.
2. L'organismo di cui al comma 1 è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, di transizione digitale, di miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, nonché da una rappresentanza della parte pubblica, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima;
  - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - e) svolge analisi, indagini e studi e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 109 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale);

IL SILEN  
*[Handwritten notes and signatures]*

*[Handwritten signature]*

IL SILEN CISC FP SICU  
CORAS-CORIR CORR - CORAS-CORIN  
*[Handwritten signatures and notes]*



f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi;  
g) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al primo comma possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato e i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 109 del presente CCRL.
6. In applicazione dell'art. 57 del d.lgs. n.165/2001 e s.m.i., le amministrazioni pubbliche costituiscono il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG).
7. Il CUG sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni.
8. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere regionale di parità.
9. Il CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
10. Il CUG informa le OO.SS. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
11. L'Amministrazione si impegna a offrire il necessario supporto al CUG di cui al presente articolo.
12. In relazione a quanto previsto al paragrafo 3.1.1. della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000 di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse. In alternativa, i predetti Enti potranno valutare l'opportunità di chiedere di avvalersi, previo assenso dello stesso, del CUG costituito dalla Regione siciliana.

#### Art. 7

#### Contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana: soggetti, tempi, procedure e controllo sulla compatibilità dei costi

1. Il contratto collettivo regionale integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 102 possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ARAN Sicilia convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL triennale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme da parte delle OO.SS. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva regionale integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo regionale integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro dieci giorni al Collegio dei Revisori della Regione siciliana, corredata dell'apposita relazione tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo regionale integrativo viene sottoscritto. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

#### Art. 8

#### Contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana: materie

1. Formano oggetto della contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana di cui all'art. 3, comma 4:
  - a. i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 9 tra le diverse modalità di utilizzo;

CISL SICILIA CISL RP SICILIA COBAS-CODIR CONF - COBAS CODIR  
CGIL-FP SICILIA UIL SICILIA CGIA SICILIA



SADIRS



Vertical handwritten notes on the left margin, including 'SADIRS' and other illegible scribbles.

- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c. i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d. i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e dell'indennità di specifiche responsabilità;
  - e. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - f. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - g. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 78;
  - h. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38;
  - i. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario plurisettimanale, ai sensi dell'art. 33;
  - j. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino a ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 30;
  - k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - l. determinazione dell'ammontare massimo delle risorse utilizzabili del Fondo di cui all'art. 100 per le posizioni organizzative e professionali e del numero massimo delle posizioni complessivamente attivabili;
  - m. criteri generali per l'attuazione della mobilità volontaria dei dipendenti tra sede centrale e sedi periferiche o tra le sedi periferiche;
  - n. criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 98, comma 5 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP);
  - o. ogni altra materia attribuita alla contrattazione collettiva regionale integrativa dal presente CCRL.
2. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, i criteri di adeguamento presso la sede di cui al successivo art.9, comma 4, di quanto definito a livello di contrattazione collettiva regionale integrativa relativamente alle materie di cui al comma 1, lettere b), i), j), k).

**Art. 9**

**Contrattazione collettiva decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie**

- 1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCRL, tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale formate dai soggetti di cui al comma 5.
- 2. Le parti di cui al comma 1 sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo con le risorse del Fondo previste dall'art. 100 al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.
- 3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in sede centrale, si svolge presso:
  - i Dipartimenti regionali e gli Uffici equiparati. La contrattazione decentrata integrativa per gli Uffici facenti capo alla Presidenza della Regione e per gli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione si svolge, in unica sede, presso la Segreteria generale della Presidenza della Regione;
  - gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000.
- 4. Per le articolazioni territoriali degli Uffici della Regione siciliana la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge:
  - A) presso la sede centrale, per i seguenti uffici:
    - Servizi provinciali Motorizzazione civile;
    - URC (ex UREGA);
    - Servizi Turistici regionali;
  - B) presso ogni singola provincia, per le seguenti articolazioni territoriali:
    - Uffici del Genio civile
    - Centri per l'Impiego e Ispettorati territoriali del Lavoro;
    - Servizi regionali di protezione civile;
    - Ispettorati ripartimentali foreste (IRF);
  - C) presso le seguenti sedi per il Dipartimento Beni culturali e dell'Identità siciliana:

Vertical handwritten signature on the right margin.

Vertical handwritten notes on the left margin, including 'CCRL' and other illegible scribbles.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including 'CISL SICILIA', 'CGIL SICILIA', and 'COBAS-COOP'.



SADIRS

010F32

- la Biblioteca Centrale della Regione siciliana, sede unica di contrattazione per le biblioteche regionali;
- il Centro Regionale Inventario, Catalogazione e Documentazione e il Centro Regionale Progettazione e Restauro, sede unica di contrattazione;
- i Parchi archeologici;

D) per gli Enti Regionali per il diritto allo Studio Universitario (ERSU) la contrattazione avrà luogo presso ciascuna sede dei suddetti Enti. In caso di Ente con più sedi provinciali, la contrattazione avrà luogo presso la sede centrale.

5. La delegazione trattante per la contrattazione collettiva decentrata integrativa è costituita:

- per la parte pubblica:
  - dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
  - da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;
- per la parte sindacale:
  - le RSU dal momento della loro costituzione;
  - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCRL.



6. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa:

- presso ogni Dipartimento:
  - le linee di indirizzo per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
  - modalità di utilizzo delle risorse disponibili all'esito degli accantonamenti di cui al comma 2 dell'art. 102;
  - l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 32 per il numero dei turni di reperibilità nel mese, anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 31;
  - le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - la programmazione dell'orario plurisettimanale;
  - la deroga al limite massimo individuale annuo delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 104;
  - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 37, comma 4, del presente CCRL in materia di turni di lavoro;
  - ogni altra materia attribuita alla contrattazione decentrata integrativa dal presente CCRL;
- presso gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000:
  - i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo;
  - le modalità di utilizzo delle risorse disponibili all'esito degli accantonamenti di cui al comma 2 dell'art. 102;
  - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e dell'indennità di specifiche responsabilità;
  - i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 78;
  - il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38;
  - l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario plurisettimanale, ai sensi dell'art. 33;
  - l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino a ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 30;
  - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 37, comma 4, del presente CCRL in materia di turni di lavoro;

SIAD CSA CSAL

ULL

L. 12.11.02

CISC  
 CASC FP SL W  
 CUBAS-CODIR COMP. - CUBAS CODIR  
 11



SADIR > [Signature]  
 UCLFPC [Signature]



21524  
 [Signature]  
 [Signature]

- m) determinazione dell'ammontare massimo delle risorse utilizzabili del Fondo di cui all'art. 102 per le posizioni organizzative e professionali e del numero massimo delle posizioni complessivamente attivabili;
  - n) le linee di indirizzo per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - o) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
  - p) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 32 per il numero dei turni di reperibilità nel mese, anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - q) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 31;
  - r) la quantificazione del limite complessivo annuo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, previsto dall'art. 38;
  - s) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
  - t) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, limitatamente agli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000;
  - u) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - v) la programmazione dell'orario plurisettimanale;
  - w) la deroga al limite massimo individuale annuo delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 104;
  - x) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 98, comma 5 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP);
  - y) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali;
  - z) ogni altra materia attribuita alla contrattazione decentrata integrativa dal presente CCRL.
7. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa in sede periferica i criteri di adeguamento, presso la predetta sede, di quanto definitivo a livello dipartimentale relativamente alle materie di cui al comma 6, primo alinea, lettere d), e), f) e g).
8. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal presente CCRL o comportare oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

**Art. 10**

**Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure**

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno le medesime scadenze dei contratti collettivi regionali di lavoro e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCRL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati con cadenza annuale. Per la Regione siciliana l'individuazione delle risorse e il loro riparto fra le sedi di contrattazione decentrata avvengono in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa.
2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 del presente contratto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 12 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere d), e), f), h), i), j) per la contrattazione in sede dipartimentale e lettere g), h), i), j), k), l), p), q), s), w), y) per la contrattazione presso gli Enti di cui all'art.1 e della l.r. n.10/2000.
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere a), b), c) d), e) f), x), y) per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 12 (Clausole di raffreddamento),

UCL  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

[Signature]

12 Sicilia  
 CISE [Signature] CISE RP SICU [Signature] COBAS-CODIR CONF. COBAS CODIR 12  
 [Signature] [Signature] [Signature]



l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

#### Art. 11

#### Contrattazione collettiva decentrata integrativa: controllo sulla compatibilità dei costi

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni all'organo di controllo competente, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

2. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
3. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere all'ARAN Sicilia, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale ai fini del monitoraggio complessivo dell'attività negoziale, ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art.10.

#### Art. 12

#### Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### Art. 13

#### Interpretazione autentica

1. Il presente CCRL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001, su richiesta di una delle parti che lo hanno sottoscritto, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
2. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 27 della l.r. n.10/2000 o quelle previste dall'art. 10 del presente CCRL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

#### Capo II Diritti sindacali

#### Art. 14 Diritto di assemblea

I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione per n. 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

CISL Sicilia

CISL PP Sic

CODAS-EDMIR CONF.

COSAS-COIR

CPRI Sicilia


UIL SICILIA

UIL SICILIA

3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e al lavoro da remoto di cui al Titolo V.

**Art. 15**  
**Contributi sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della 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 interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello 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 a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.
5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CISC SICILIA  
 CISC RP SICILIA  
 CRIL-PPR-e  
 ULL SICILIA  
 COBAS-CODIR-CONF. - COBAS-CODIR  
 COBIR SICILIA  
 SADRIS  
 ULL FSL  
 SIAD CSA  
 CICAL SICILIA  




SADIRS

CILFPL



**TITOLO III  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I  
Sistema di classificazione professionale**

**Art. 16  
Obiettivi e finalità**

1. Il nuovo modello classificatorio persegue la finalità di fornire alla Regione siciliana e agli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000 uno strumento efficace e innovativo di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

**Art. 17  
Classificazione**

1. Il sistema di classificazione del personale, basato su criteri di flessibilità funzionali alle esigenze dell'Amministrazione, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:  
Area dei Coadiutori  
Area degli Assistenti  
Area dei Funzionari  
Area delle Elevate Professionalità
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.
3. In coerenza con i relativi contenuti, nell'Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.
4. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

**Art. 18  
Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nell'allegata tabella F. La medesima tabella rileva altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 100 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate a tale finalità -, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

(a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano goduto di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di

CISAC  
CISA  
CISAL  
CISAL

IL SICILIA

hisc

CISAL STAG  
CISAL BR SLU  
CobAS - COAM Conf  
CobAS - COAM Conf



SAID RS  
*[Handwritten signatures]*

0125-2  
*[Handwritten signature]*

decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 83 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;

- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna Area è definito in sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
  - c) non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" per dipendente per ciascuna procedura selettiva;
  - d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
    - 1) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
    - 2) esperienza professionale maturata;
    - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 68 (Destinatari e processi della formazione);
  - e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000 regionale; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;
  - f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 5 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio è definito in sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000;
  - g) in sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f).
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di stabilità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 100 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo finalizzato all'applicazione del presente articolo.
4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 97 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).
5. In sede di prima applicazione il differenziale si applica a una percentuale massima del 50% del personale di ciascuna Area a partire dal 1° gennaio 2024.



CISA  
*[Handwritten signature]*

SIAD CISA CISA  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### Art. 19

### Posizioni organizzative e professionali

- 1. L'Amministrazione, sulla base del proprio ordinamento e in relazione alle esigenze, può conferire ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari, nel limite del 15 per cento del contingente del personale di tale Area effettivamente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa sede di Contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art. 9, incarichi di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e alta professionalità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità.
- 2. Le suddette posizioni organizzative sono distinte in due tipologie:
  - a) funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari e/o all'abilitazione all'esercizio di attività professionale e/o all'iscrizione ad albi professionali; attività di staff e/o studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CISA FP SICU  
CISL FP SICU  
CUBAS-CODIR CONF - CUBAS COM  
*[Handwritten signatures]*



SADIRS  
OLLFPL

b) responsabilità amministrative e tecniche derivanti dalle funzioni/attività di cui alla precedente lettera a), implicanti anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'ordinamento dell'Amministrazione.

3. Gli importi degli incarichi di posizione organizzativa sono così determinati:

- da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 2.500,00 annui lordi per tredici mensilità a valere sulle risorse disponibili nel Fondo di cui all'art. 100, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, per la tipologia di cui alla lettera a);
- da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 8.000,00 annui lordi per tredici mensilità a valere sulle risorse disponibili nel Fondo di cui all'art. 100, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, per la tipologia di cui alla lettera b) destinata ai Funzionari in possesso dei titoli per l'accesso all'area delle EP. La contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, individuerà i criteri per il conferimento dell'incarico.

4. L'Amministrazione stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Nelle ipotesi considerate nell'art. 21, comma 3, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 2.000 annui lordi per tredici mensilità sempre a valere sulle risorse disponibili nel Fondo di cui all'art.100.

#### Art. 20

##### Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e professionale sono conferiti dall'Amministrazione con atto scritto e motivato, per un periodo di due anni su proposta dei dirigenti dell'unità operativa o della struttura interessata e sulla base di appositi criteri generali definiti dall'Amministrazione medesima previo confronto con i soggetti di cui all'art. 5.
2. Tali incarichi possono, sulla base di esigenze specifiche, con provvedimento motivato, e comunque previa valutazione positiva, essere rinnovati con le medesime formalità.
3. Per il conferimento degli incarichi, l'Amministrazione tiene conto – rispetto alle funzioni e attività prevalenti da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti dal dipendente, del possesso del diploma di laurea pertinente alle posizioni organizzative e professionali assegnate, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita dal personale.
4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti i predetti incarichi, è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con i criteri e le procedure del Sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
5. In caso di eventuale valutazione negativa, l'Amministrazione, prima della definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
6. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato prima della scadenza, a seguito di:
  - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - valutazione negativa della performance individuale;
  - violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

La stessa procedura di cui al comma 5 si applica anche alla revoca di cui al presente comma.

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di cui all'art.19 e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza in cui risultava incardinato, con decorrenza dalla revoca medesima.
8. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica di cui all'art. 18 qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

#### Art. 21

##### Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 19, comma 1, nelle articolazioni organizzative prive di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di Area dei Funzionari, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di Area dei Funzionari, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico di posizione organizzativa per

CISL SICILIA

CISL FP SIC

COBAS - COPIS CF

COBAS eson

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including "CISL SICILIA", "COBAS - COPIS CF", and "COBAS eson".



SADIRSA  
CILFRK

effetto della ridotta anzianità di servizio maturata dai medesimi con conseguente carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, l'Amministrazione, in via eccezionale e temporanea, può conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale dell'Area degli Assistenti purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. L'Amministrazione può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di Area dei Funzionari. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente dell'Area degli Assistenti cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ai sensi del comma 1, ha diritto all'indennità prevista per la posizione organizzativa dall'art. 19, commi 1 e 3, con esclusione del compenso o elemento retributivo per mansioni superiori previsto dalle vigenti disposizioni.
4. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art. 20.

### Art. 22

#### Incarichi al personale dell'Area EP

1. L'Amministrazione attribuisce al personale dell'Area EP incarichi ad elevata autonomia e responsabilità, elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area.
2. Le responsabilità connesse agli incarichi di cui presente articolo possono avere prevalente contenuto gestionale oppure, ove sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, gli incarichi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative.
3. Ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, l'Amministrazione tiene conto delle competenze professionali possedute in relazione a quelle richieste nelle posizioni da coprire.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti al termine del periodo di prova di cui all'art. 26 (Periodo di prova), per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili.
5. L'incarico conferito può essere revocato, prima della sua scadenza, per ragioni organizzative oppure a seguito di valutazione non positiva della performance, ai sensi del successivo comma 7.
6. In corrispondenza di ciascun incarico, valutati preventivamente la rilevanza delle responsabilità connesse all'incarico e altri fattori di complessità organizzativa e professionale, l'Amministrazione definisce il valore annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, tra un minimo di € 11.000,00 e un massimo di € 29.000,00. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente ed è attribuita a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 98 (Trattamento economico del personale della nuova area EP).
7. Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del Sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
8. In caso di valutazione positiva ai sensi del comma 7, è attribuita, con cadenza annuale, la retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 98 (Trattamento economico del personale della nuova area EP), commisurata al livello di valutazione conseguito. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCRL per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
9. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, l'Amministrazione può affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area EP. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo di retribuzione di risultato, non superiore al 20% del valore economico di posizione dell'incarico conferito, a valere sulle risorse di cui all'art. 98 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP), comma 4.

### Art. 23

#### Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva del 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sui seguenti criteri:
  - valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
  - assenza di provvedimenti disciplinari;

CISAL  
CILFRK  
CODAS-CODICE  
CISAL  
CILFRK  
CODAS-CODICE  
CISAL  
CILFRK  
CODAS-CODICE








SADIRS  
*[Handwritten signatures]*

**TITOLO IV  
RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I  
Costituzione del rapporto di lavoro**

**Art. 25  
Contratto individuale di lavoro**

UCFAR  
*[Handwritten signature]*  


*[Vertical handwritten notes]*  
SADIRS  
UCFAR  
No. 20

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per l'Amministrazione.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) categoria e profilo professionale di inquadramento;
  - d) livello retributivo iniziale;
  - e) durata del periodo di prova;
  - f) sede di lavoro;
  - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dal contratto collettivo nel tempo vigente anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale, di cui al comma 1, indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 30, comma 4.
5. L'Amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.
6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n.165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 78, comma 5.
7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Amministrazione comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

**Art. 26  
Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
  - a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei coadiutori;
  - b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle Aree degli Assistenti e dei Funzionari;
  - c) sei mesi per il personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità.
2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale, oppure in un corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima Amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n.75/2017.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

CISL STA 4 CISC FP SIC UCAS CODIC CONF - UCAS COM 20  
*[Handwritten signatures and stamps]*



SADIRS

UIL FRL

SIAD CSA CSAL  
60 Ore (Int)

bl  
epk  
x

grm

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCRL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 50.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione, ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'area e profilo professionale di provenienza.
11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

**Art. 27**

**Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro.
2. L'Amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area e profilo professionale corrispondenti a quelli ricoperti all'atto delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato all'Amministrazione medesima al momento del rientro.
3. Il dipendente può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali di cui al comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea, secondo la normativa europea.
4. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente all'area e al profilo rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro.
5. La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Amministrazione.

**Art. 28**

**Fascicolo personale**

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'Amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto a ricevere notifica dell'inserimento degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia.

f. l. e. R. C. C.

CISC SICS

CISC FP SICS

COBAS-CASIN CONF. - COBA-COBA

COBA - FP SICS  
A. U. S. C. A.

COBA SICKIA  
A. U. S. C. A.

UIL SICLIA



SADIRS  
*[Handwritten signatures and scribbles]*

OILEPC  
*[Handwritten signatures and scribbles]*

**Art. 29**  
**Transizione di genere**

1. Al fine di eliminare situazioni di disagio ed evitare che possano determinarsi forme di discriminazione nei confronti del lavoratore che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i., le Amministrazioni riconoscono un'identità alias - con modalità che saranno specificate in apposita regolamentazione interna - al dipendente che ne faccia richiesta supportata da adeguata documentazione medica. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 28 (Fascicolo personale), riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio.
2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariati la documentazione e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

DIAD  
*[Handwritten notes and signatures]*

**Capo II**  
**Istituti dell'orario di lavoro**

**Art. 30**  
**Orario di lavoro**



1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al Titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:
  - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - miglioramento della qualità delle prestazioni;
  - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
  - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
  - a) orario su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;
  - b) orario su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
  - c) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.37. I criteri per l'individuazione delle fasce temporali sono stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa;
  - d) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'art. 31;
  - e) orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all'art. 33.
5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

*[Handwritten notes and signatures]*

*[Handwritten signature]*

12 SICILIA  
CISC SICIA CISC FP SICIA COBAS-CODIZ CONF - CODAS CODM  
*[Handwritten signatures and notes]*



SADIRS

UIL FPL

- 7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore e trenta, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti e non superiore a centoventi, ai sensi dell'art. 34.
- 8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, secondo quanto previsto dall'art. 35.



**Art. 31  
Turnazioni**

- 1. La turnazione è finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni, per ben definiti tipi di funzioni e uffici. A tale istituto si fa ricorso qualora le altre articolazioni di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
- 2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:
  - a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa con le OO.SS. di cui all'art. 9, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
  - b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - d) per gli uffici con attività a ciclo continuo o uffici e settori con orario di servizio su sette giorni, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore ad otto e quello dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore a un terzo dei giorni festivi dell'anno; per il personale di custodia del dipartimento dei beni culturali tale ultimo limite può essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno;
  - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
  - f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno - festivo, si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- 3. In considerazione della gravosità dell'articolazione del lavoro in turni, al personale turnista, previa contrattazione di cui all'art. 9, viene riconosciuta un'indennità determinata nelle seguenti misure:
  - per la partecipazione a turno diurno antimeridiano e pomeridiano, in misura non inferiore a otto prestazioni lavorative mensili, un'indennità fissa mensile pari a € 114,00;
  - per ogni turno festivo, un'indennità aggiuntiva pari a € 24,00;
  - per ogni turno notturno feriale, un'indennità aggiuntiva pari a € 30,00;
  - per ogni turno notturno-festivo, un'indennità aggiuntiva pari a € 42,00;
  - per ogni turno notturno-festivo-festivo, un'indennità aggiuntiva pari a € 84,00;
  - per ogni turno effettuato nei seguenti giorni di riconosciuta festività nazionale, un'indennità ulteriormente aggiuntiva di € 80,00:
    - 1, 6 gennaio;
    - Pasqua e Lunedì dell'Angelo;
    - 25 aprile;
    - 1° maggio;
    - 2 giugno;
    - 15 agosto;
    - 1° novembre;
    - 8, 25 e 26 dicembre;
    - Festa del Santo Patrono.
- 4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 37, comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

SIAD CSA CSAL  
w.c.

66  
Scuola

file null

CISCSICA  
CISC FP SICU  
COBAS - COORD CONF. - COBAS COORD  
23



SAPIS  
*[Handwritten signatures]*

CCRL FDC  
*[Handwritten signature]*  
*[Circular stamp]*

**Art. 32  
Reperibilità**

1. L'istituto della pronta reperibilità è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi o per fronteggiare eventi straordinari o calamità. Esso si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore giornaliere.
2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore dovrà raggiungere il posto assegnato entro 30 minuti; la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore, salvo il verificarsi di situazioni di emergenza.
3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo al dipendente, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, spetta, a richiesta, un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
4. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata è retribuita come lavoro straordinario, secondo la relativa disciplina, o compensata, a richiesta, con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di cui al comma 5. Se la chiamata in servizio avviene nel giorno di riposo settimanale, al dipendente deve essere corrisposta la retribuzione per le ore lavorate e deve essere inoltre garantito, d'ufficio, il godimento del riposo settimanale. In questo caso, il debito orario della settimana di fruizione del riposo compensativo viene ridotto limitatamente alle ore di lavoro effettivamente prestate durante la reperibilità.
5. Al personale in pronta reperibilità viene riconosciuta un'indennità giornaliera nella seguente misura:  
Area dei coadiutori € 13,00  
Area degli assistenti € 15,60  
Area dei funzionari € 18,60  
L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e non compete durante l'orario di servizio a qualunque titolo prestato.

*[Vertical handwritten notes and signatures]*

**Art. 33  
Orario plurisettemanale**

1. La programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 30 del presente CCRL, viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi.
2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettemanale devono essere osservati i seguenti criteri:
  - il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
  - al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane;
  - in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro, tale limite può essere elevato, rispettivamente, a 26 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
4. La programmazione dell'orario plurisettemanale va definita, di norma, una volta all'anno nell'ambito delle procedure di cui all'art. 9.

*[Vertical handwritten notes and signatures]*

**Art. 34  
Pausa**

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera complessiva ecceda le sei ore e trenta minuti, il personale, purché non turnista, ha diritto a beneficiare di un intervallo da un minimo di 30 minuti a un massimo di 120 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 115 del presente contratto.

2. La durata di cui al comma 1 e la sua collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, ai sensi dell'art. 30 e in funzione della disponibilità di eventuali

CISU SICU    CISL FP SLU    COBAS-COSIR-COPE    COBAS COM  
*[Handwritten signatures and notes]*

*[Large handwritten signature]*



SADRS  
CICFPL

servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi dell'Amministrazione nell'ambito della città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore e trenta minuti, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi.
4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 37, comma 4.

**Art. 35**

**Rilevazione dell'orario e ritardi**

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato, di norma, mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato.
2. Qualora, per la tipologia professionale o per esigenze di servizio, sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di prestazione dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.
3. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro, inteso di norma come inizio di prestazione lavorativa dopo la fascia di flessibilità prevista, comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, salva diversa autorizzazione in caso di eventuale oggettivo impedimento.
4. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione mensile individuale.

**Art. 36**

**Recupero e riposi compensativi**

1. Qualora, per verificate esigenze di servizio, il dipendente presti attività oltre l'orario ordinario giornaliero può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore, anche in forma di corrispondenti giorni di riposo compensativo.
2. Le giornate di riposo a tale titolo maturate non potranno essere cumulate oltre i quattro mesi e dovranno essere concesse entro 15 giorni dalla data della richiesta.
3. Per il personale del Dipartimento della Protezione civile e del Corpo forestale della Regione siciliana, l'impossibilità di applicare il comma 2 per l'insorgere di stati di emergenza o di particolare gravità, consente di prorogare il primo termine di altri quattro mesi.
4. La disciplina di cui al presente articolo si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 38 del presente contratto.

**Art. 37**

**Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 9, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 9, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n.151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 56 del presente contratto;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

SIAD ESA SISAP  
ASIS  
ASIS

16 SICILIA

SIAD

2016-17-18  
CISL SICILIA

CISL TP SICILIA

COBAS CODIR LOWA

COBAS CODIR



Handwritten signature on the right margin.



SADIRSA *[Signature]*

CIC FJK *[Signature]*

siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge.



**Art. 38  
Banca delle ore**

Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è confermato l'istituto della banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana e in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'Amministrazione potrà in essere le misure idonee a dare conoscenza, al dipendente che ne faccia richiesta, del numero di ore accantonate.

UL SIC 710 *[Signature]*

- 3. Le ore di cui al comma 2, su richiesta del lavoratore possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari, fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
- 4. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

SIAD CSA GISAL *[Signature]*

**Capo III  
Ferie e festività**

ULC *[Signature]*

**Art. 39  
Ferie e recupero festività soppresse**

- 1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
- 2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
- 3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
- 4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
- 5. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
- 6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
- 7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
- 8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 42, 43 e 44 conserva il diritto alle ferie.
- 9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.
- 10. L'Amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

ULC *[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

CISC ASIA *[Signature]*

CISC PPSIC *[Signature]*

COBAS-CORR COSEF. *[Signature]*

COBAS-COM 14 *[Signature]*



SADIS  
UCLFPL



11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi 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. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'Amministrazione, al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 48, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.
18. Per il personale del Dipartimento della Protezione civile e del Corpo forestale della Regione siciliana, ove il termine di cui al comma 14 non possa essere rispettato per il sopravvenire di emergenze o eventi di particolare gravità, le ferie possono essere fruite oltre i periodi sopraindicati e comunque entro l'anno.

SIAD CSA CYSAL  
L. SICILIA

**Art. 40  
Festività**

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.
2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.
3. La festività del Santo Patrono, ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata in altra giornata, ad esclusione del personale la cui prestazione lavorativa è articolata in turni secondo la disciplina dell'art. 31.

**Art. 41  
Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a parenti entro il secondo grado o affini in primo grado, che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute: a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni; b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 39.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'Amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

31L-F Psec  
CISL SICILIA

CISL SICILIA  
CISL FP SICILIA  
COBAS-CODPA COM  
COBAS-COM

UCLFPL  
VICI  
VICI-MILL



- SADIRS
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 43 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

**Capo IV**  
**Permessi, assenze e congedi**

**Art. 42**  
**Permessi retribuiti**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
- a) partecipazione a concorsi o esami, ivi compresi le progressioni tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n.76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro trenta giorni dall'evento
2. Il dipendente ha altresì diritto a un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi, ivi inclusi quelli conseguenti alla chiusura degli uffici pubblici disposta dall'Autorità Prefettizia ai sensi dell'art. 2 del T.U.L.P.S. approvato con R.D. n. 773/1931 per comprovate cause di grave necessità pubblica, al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

**Art. 43**  
**Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
- a) non riducono le ferie;
  - b) sono fruibili per frazione inferiore a una sola ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

SADIRS

SICAD C.S.I.P.

C.I.S.L. FP. SICUS

COBAS - CODICE CONF. - COBAS Com. 1

31-1-1992

31-1-1992

C.I.S.L. FP. SICUS

C.I.S.L. FP. SICUS

COBAS - CODICE CONF. - COBAS Com. 1

COBAS - CODICE CONF. - COBAS Com. 1



Vertical handwritten notes on the right side of the page, including a signature and the word 'VOC'.

Vertical handwritten notes on the right side of the page, including a signature.



f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo regionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

#### Art. 44

#### Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 1 predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità e urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente lo utilizza.
4. Il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche norme di legge; a titolo esemplificativo, e non esaustivo, i permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n.584, come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n.107 e dall'art. 5, comma 1 della legge 6 marzo 2001, n.52, nonché i permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 42. I permessi di cui al presente comma sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Durante i permessi di cui ai commi 1 e 4 del presente articolo, al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### Art. 45

#### Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 72 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

#### Art. 46

#### Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.



166  
[Handwritten notes and signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten notes and signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes]

U.L.F.P.L.  
[Handwritten signature]

SIAAD CSFO  
[Handwritten notes and signatures]

[Handwritten signature]



UILFPL

SADRS

2. I permessi di cui al comma 1 sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCRL, nonché ai riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
  - c) sono fruibili per meno di un'ora.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente a un'intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie o esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
  - a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
  - b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, e inoltre nei casi di visite specialistiche o esami diagnostici effettuati su invito della ASP per screening di popolazione per la prevenzione oncologica, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SIAO e SA  
CISA  
CISA  
CISA  
CISA

[Handwritten signature]

CISA SICILIA CISA RP SLU COBAS CODIR CONF - CODA Co 30



SADIRS  
certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCRL.

#### Art. 47

#### Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'Amministrazione - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 55 del presente contratto.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 78 del presente contratto. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede dell'Amministrazione di appartenenza o anche ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'Amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area/categoria.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 51 del presente CCRL per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Amministrazione, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 54, comma 1, del presente CCRL.

#### Art. 48

#### Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'azienda sanitaria provinciale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psicofisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.



SADIRS

OILFPC

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.
5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
6. L'Amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga un'inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo quanto previsto dall'art.49 della l.r. n.9/2015, è il seguente:
  - a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a dieci giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
  - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
  - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
  - e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 5 se e nella misura in cui, considerando tutti i periodi di assenza per malattia, sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla ASP o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.
12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
13. Il dipendente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

Handwritten signature and stamp on the left side.

Handwritten signature and stamp on the left side.

Handwritten signature and stamp on the left side.

Vertical handwritten notes on the right side: "SIAD CSA CISA...", "L'...", "C...", "M...", "L..."

Large handwritten signature on the right side.

Bottom section containing various handwritten signatures and stamps, including "CISE", "ASL", "COBAS-COOR", "COBAS COOR", and "32".



SADIAS

GILFPL

- 15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione.
- 16. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 45. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.
- 17. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato ed il secondo che inizia con il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate prefestive e post festive.
- 18. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione al fine di rendere possibile l'esercizio del diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

**Art. 49**

**Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

- 1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o salva organi, come a mero titolo esemplificativo e non esaustivo l'emodialisi, la chemioterapia e altre a esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 48, comma 10, lettera a).
- 2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle ASP o dagli enti accreditati.
- 3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.
- 4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla competente ASP o dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o, limitatamente ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali, dal medico curante.
- 5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

**Art. 50**

**Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

- 1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.
- 2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 48, comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto.  
Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.
- 4. I lavoratori di cui al comma 3; in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 48 e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.
- 5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 48.

REG. 10/2008  
SICILIA

SIAD-ESA  
CISA  
CISA

16/1  
SICILIA

CON-GRUPPI

fiduciar

3/4/10

CISC SICILIA

CISC RP SLU

COBAS-COPR COVA - COBAS-CODIN



SADIES

UILFPL

**Art. 51**

**Aspettativa per motivi familiari e personali**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente e i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.
3. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b), della legge n.335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni, nei limiti ivi previsti.
5. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può altresì essere concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
  - a) limitatamente al periodo di prova, se assunto presso la stessa o altra Amministrazione del comparto ovvero Amministrazione di comparto diverso, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;
  - b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine, se assunto presso la stessa o altra Amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro o incarico a tempo determinato.
6. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

**Art. 52**

**Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero e nel resto d'Italia**

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero e nel resto d'Italia, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

**Art. 53**

**Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i..
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 51 del presente contratto, se utilizzata allo stesso titolo.

SIAD CSA CASAL

16/6

motivi familiari

UILFPL

UILFPL

UILFPL



UILFPL

UILFPL

UILFPL

CISC STAN      CISC FP STAN      CISC CODIA CONT      CISC CODIA

CGK SICILIA

34



*SADIRS*  
*UICFL*

**Art. 54**

**Norme comuni sulle aspettative**

1. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui al d.lgs. n. 151/2001 e anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.
2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'Amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 83, comma 9, lett. h) del presente contratto.

**Art. 55**  
**Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n.151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione decentrata integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n.151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2, e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n.151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.  
I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n.151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa istanza, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. L'istanza può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, l'istanza può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del d.lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

*REG. 100*  
*UFFICIO*

*102*  
*103*  
*104*  
*105*  
*106*  
*107*  
*108*  
*109*  
*110*  
*UICFL*

*111*  
*112*  
*113*  
*114*  
*115*  
*116*  
*117*  
*118*  
*119*  
*120*

*SIAO CSA CISAC*  
*UFFICIO*

*UFFICIO*

*CISC SIDA* *CISC TP SIDA* *CASAS-CODIR. CENS* *CASAS-CODIR* 35  
*UFFICIO*



SADIRS  
VICI FPL  
[Handwritten signatures]

**Art. 56**

**Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 48; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
  - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 e abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
  3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 48.
  4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
  5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'Amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 48.
  6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'Amministrazione.
  7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 83 del presente contratto.



166  
[Handwritten notes and signatures on the left margin]

SIND CSA CSAL  
[Handwritten notes and signatures on the right margin]

**Art. 57**

**Tutela dei dipendenti con disabilità**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi a un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 48, comma 10; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
  - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia, per l'intera durata del progetto medesimo.
  3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Amministrazione dispone, con le modalità

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

CASI SICURS ASI FP SICU COSAS CODIE CONT - CODAS 36  
[Handwritten signatures and notes at the bottom]



SADIRS

VILFPL

previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

- 4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
- 5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge n. 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

**Art. 58  
Diritto allo studio**

- 1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'Amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Amministrazione, all'inizio di ogni anno. L'Amministrazione provvede con atti organizzativi interni a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma.
- 2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
- 3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.
- 4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami
- 5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
- 6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti di cui al comma 12 del presente articolo.
- 7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.
- 8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
- 9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.
- 10. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.
- 11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 42.



VIL  
SADIRS  
VILFPL

SIAO  
CSA  
CSA  
CSA

VIL

VIL  
SADIRS

CISC 310/10

CISC FP SIAO

COBAS - BODIA CONF.

COBAS - BODIA CONF.



UIL FPC *[Signature]*

*SADIRS*  
*[Signature]*

12. I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le modalità di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.



**Art. 59  
Congedi per la formazione**

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati e in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina del comma 4.
4. 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 al comma 3, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.
5. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Amministrazione e ai controlli, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 48 e 50 del presente contratto.
6. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 5, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

*SIND*  
*CSA*  
*[Signature]*

*16h*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**Art. 60  
Servizio militare**

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n.66/2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

*[Signature]*

**Art. 61  
Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCRL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

*[Signature]*

*312 FP*  
*[Signature]*

*CISL SICILIA*  
*[Signature]*

*CISL FP SICILIA*  
*[Signature]*

*COBAS CODIN - CONF*  
*[Signature]*

*COBAS CODIN*  
*[Signature]*



SADIRS

000FPC

Capo V  
Mobilità

Art. 62

**Assegnazione temporanea presso altra amministrazione pubblica**

1. Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta, per utilizzarne le prestazioni.
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte con il consenso dell'interessato.
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua a occupare un posto nella dotazione organica dell'Amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi, rinnovabili.
5. Il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n.165/2001.
6. L'assegnazione temporanea può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.
7. L'assegnazione temporanea può essere disposta oltre la durata indicata nel comma 4, fatti salvi i limiti temporali di legge, nei seguenti casi:
  - a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso l'amministrazione ricevente;
  - b) assegnazione presso gli uffici di diretta collaborazione dell'organo politico;
  - c) assegnazione presso amministrazioni pubbliche di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche e ai provvedimenti di inquadramento.
8. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale. Il predetto personale partecipa alle iniziative di formazione secondo quanto previsto dall'art. 68 del presente contratto.
9. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle progressioni economiche presso l'Amministrazione di appartenenza. Può inoltre partecipare, presso la medesima Amministrazione, alle procedure concorsuali o alle procedure selettive per la progressione tra le aree. In caso di conseguimento della posizione giuridica superiore, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n.165/2001, tramite le procedure di cui al precedente periodo, il dipendente cessa dall'assegnazione temporanea.
10. Fatte salve eventuali disposizioni speciali di legge, la spesa per l'utilizzo del personale in assegnazione temporanea è interamente a carico dell'amministrazione di destinazione, la quale eroga direttamente il trattamento accessorio vigente presso la medesima e rimborsa all'Amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento economico fondamentale.

Art. 63

**Assegnazione temporanea pubblico/privato**

1. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'art. 1 l.r. n.10/2000 possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'Amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie.
2. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 1 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

Art. 64

**Distacco e mobilità interna per urgenti e indifferibili esigenze di servizio**

1. Il distacco si configura quando una pubblica amministrazione, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto, anche esterno, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large blue scribble and the name "VIC SICILIA" written vertically.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name "SIAD CSA CISA L" written vertically and several illegible signatures.

Handwritten signature on the right margin, possibly "F. B. D.".

Handwritten notes and signatures at the bottom left, including "CONSIGLIO" and "10.10.2001" written vertically.

Handwritten notes and signatures at the bottom right, including "CORAS" and "CORAS COINA" written vertically.



SASIR  
OCCORRE \$ \$



V66  
2/2/2014  
del  
sum

2. In caso di distacco all'esterno, l'Amministrazione rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
3. La mobilità interna può essere attivata dalla Regione siciliana per particolari esigenze organizzative connesse alla funzionalità delle strutture, ai sensi degli artt. 2 e 3 della l.r. n.10/2000. Pertanto, nell'ambito dell'attività di programmazione e previa individuazione delle risorse, la Regione siciliana può disporre l'assegnazione d'ufficio anche tra strutture di massima dimensione, previa informazione di cui all'art. 4.
4. La mobilità interna per urgenti e indifferibili esigenze di servizio verso altre sedi della Regione siciliana, che comporta l'adozione di provvedimenti finalizzati ad assicurare il regolare funzionamento delle strutture organizzative o la tutela dell'incolumità pubblica della cittadinanza, è disposta d'ufficio dalla Regione siciliana, che vi provvede nel rispetto dell'area di inquadramento e del profilo posseduto dal dipendente. Le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, ovvero le esigenze di tutela dell'incolumità pubblica devono essere riportate dalla Regione siciliana nel provvedimento adottato.
5. I provvedimenti di cui al comma 4 possono determinare il trasferimento stabile del dipendente o l'assegnazione temporanea della durata di 6 mesi, eventualmente prorogabile una sola volta.
6. La Regione siciliana comunica alle organizzazioni sindacali rappresentative le motivazioni di cui al comma 4 e l'elenco dei dipendenti oggetto delle procedure di mobilità interna, con l'indicazione della sede di nuova assegnazione.
7. Le organizzazioni sindacali, destinatarie della comunicazione di cui al comma 6, possono richiedere entro 5 giorni dal ricevimento dell'informazione l'avvio del confronto sui provvedimenti adottati, da concludersi entro il termine massimo di 15 giorni.
8. In caso di urgenti e inderogabili esigenze di servizio che non consentano il rispetto dei termini temporali di cui al comma 7, per la salvaguardia della funzionalità delle strutture organizzative ovvero delle emergenze in materia ambientale e di tutela della salute e dell'incolumità pubblica, la Regione siciliana può adottare i provvedimenti necessari anche prima dell'avvio del confronto di cui al comma 7, nonché durante lo sviluppo temporale del medesimo.
9. I provvedimenti di cui al comma 4 sono adottati nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 4 del decreto legge n. 90/2014, con particolare riferimento al necessario consenso dei dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, con diritto al congedo parentale, ai soggetti di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992, e nei casi di presenza gravi patologie richiedenti terapie salvavita.
10. Al personale che, indipendentemente dalla sede di servizio, su base volontaria e a seguito di appositi interPELLI predisposti dall'Amministrazione, aderisce alla mobilità interna per urgenti ed indifferibili esigenze di servizio di cui al comma 4, viene corrisposta un'indennità *una tantum*, rapportata alla retribuzione tabellare in godimento pari a:
  - n. 2 mensilità per la mobilità entro 20 chilometri dalla propria sede di servizio ordinaria;
  - n. 4 mensilità per la mobilità oltre 20 ed entro 50 chilometri dalla propria sede di servizio ordinaria;
  - n. 8 mensilità per la mobilità oltre 50 chilometri dalla propria sede di servizio ordinaria.
11. Le disposizioni di cui ai commi da 3 a 8 del presente articolo si applicano agli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000 tenuto conto della propria struttura organizzativa, prevista dai rispettivi ordinamenti.

SIAD  
CSA  
CSA  
CSA  
L

112 Sicilia

**Art. 65**

**Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse**

1. Nel rispetto delle modalità previste dall'art. 30 del d.lgs. n.165 del 2001, su richiesta dell'interessato, può essere attivata la mobilità in uscita dall'Amministrazione.
2. La mobilità in entrata di cui all'art. 30 del d.lgs. n.165 del 2001 è subordinata alla esistenza del posto vacante nella nuova dotazione organica del profilo interessato, al documento di programmazione dei fabbisogni e alle disposizioni di finanza pubblica vigenti in materia di assunzioni.

**Art. 66**

**Accordi di mobilità tra amministrazioni pubbliche**

1. Tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati, in sede di contrattazione regionale integrativa per la Regione siciliana e di contrattazione decentrata integrativa per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti verso amministrazioni di diverso comparto.
2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, sono stipulati:

CSA  
10/11/2014  
del

L-FP  
CISA  
SAGIA  
CISA FP. SU  
CORAS - CODIR CONF  
CORAS - CODIR

Handwritten signature on the right margin.



*Dislo SADRIS* *[Signature]* *OILFSC* *[Signature]*



*166*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*AGRICOLA*  
*[Signature]*

*UN SICILIA*  
*[Signature]*

*[Signature]*

- in occasione di processi di ristrutturazione, di esternalizzazione, di privatizzazione e di riordino dell'Amministrazione;
- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria; dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità di cui agli artt. 33 e 34 del d.lgs. n.165 del 2001.

A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
  - a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
  - b) l'Amministrazione cedente e i profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
  - c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
  - d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
  - e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
  - f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.
5. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'Amministrazione di appartenenza e all'Amministrazione di destinazione, unitamente al proprio curriculum.
6. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni ricomprese nell'Area dei Coadiutori, la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti delle aree degli Assistenti e dei Funzionari, l'Amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.
7. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
8. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione.

*SICILIA*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**Capo VI**  
**Formazione del personale**

**Art. 67**  
**Principi generali e finalità della formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dalle amministrazioni 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

*AGRICOLA*  
*[Signature]*

*AGRICOLA*  
*[Signature]*

*AGRICOLA*  
*[Signature]*



SADIAS

CIC FS

Handwritten signatures and scribbles at the top of the page.



Handwritten notes and signatures on the left side of the page.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page.

Handwritten notes and signatures at the bottom left.

e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

4.3. Le amministrazioni assumono la formazione come valore consolidato e metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate, nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.

La formazione rappresenta, altresì, per le amministrazioni, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Handwritten notes and signatures on the right side of the page.

Art. 68

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. L'Amministrazione assicura, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto. Essa è effettuata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. L'Amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favorisce la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 4, lettera a).

4. I piani di formazione definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

- a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche;
- b) le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei piani di formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, l'Amministrazione si avvale della collaborazione di strutture e organismi pubblici specializzati.

Handwritten notes and signatures on the right side of the page.

CASL SPICIA

CASL RP SICU

CODAS - CODIR ECAF - CODAS CODU



SAD/RS  
*[Handwritten signatures]*



7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.
8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione nelle amministrazioni con articolazione sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.  
L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. L'Amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:
  - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - b) possono essere formulate proposte all'Amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale dell'Amministrazione destinatario del presente CCRL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

**Art. 69**

**Pianificazione strategica di conoscenze e saperi**

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.
2. L'Amministrazione, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 67, comma 5, favorisce misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.
3. L'Amministrazione pianifica altresì programmi di *upskilling* e di *reskilling* per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page]*

USC SICILIA USC FP SICILIA CBK- FP Sicilie  
USC SICILIA CBK CODIR CBK SICILIA  
USC FPL V62