

SADIES

[Handwritten signature]

CILFPL

**TITOLO V
LAVORO A DISTANZA**

**Capo I
Lavoro agile**

**Art. 70
Definizione e principi generali**

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dall'Amministrazione, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'Amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto a un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. L'Amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

**Art. 71
Accesso al lavoro agile**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. h), l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. L'Amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. h) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

SIAL CSA SIAL

CISC SICILIA

CISC AP SICIA

COSAS CODIR CONF

COSAS COVAN

SADRES
[Handwritten signatures]

UIL FPL
[Handwritten signature]

**Art. 72
Accordo individuale**

[Handwritten signature]

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore che, di norma, vengono forniti dall'Amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) indicazione delle fasce di cui all'art. 73 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a);
 - f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i.;
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

SIAOCSA
SISAR
[Handwritten notes and signatures]

[Handwritten notes and signatures]

Art. 73

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari;
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 30, comma 6 del presente contratto a cui il lavoratore è tenuto.
2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 43 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali, i permessi per assemblea di cui all'art. 14 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

[Handwritten notes and signatures]

EISC STEIUV
CASE FP SICILIA
COSAS-CODIR COST
[Handwritten signatures and notes]

SADIRS
[Handwritten signatures]

UCFSC
[Handwritten signature]

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.



Art. 74 Formazione

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

SIAD CSA CSIA L
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Capo II Altre forme di lavoro a distanza

Art. 75 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) comma 3, lett. h), l'Amministrazione può adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalla stessa Amministrazione, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro e ai sistemi informativi, oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 35 del presente contratto.

[Handwritten signature]

19/10/2020
[Handwritten signature]

L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 72 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 73 (Articolazione della prestazione in modalità agile), commi 4 e 5 e art. 74 (Formazione).

31-10-20
[Handwritten signature]

USC SICILIA
[Handwritten signature]

USC TA SICILIA
[Handwritten signature]

COBA-COM2-COFA -
[Handwritten signature]

UIC FPL
S. S.
V. S. per
O. S. per

**TITOLO VI
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I
Lavoro a tempo determinato**

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



1. L'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d.lgs. n.165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d.lgs. n.81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati dall'Amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per l'Amministrazione che occupa fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n.81/2015, sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.
5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d.lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n.165 del 2001.
6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
 - a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000 e s.m.i.; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del d.lgs. n.151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'Amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
8. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione e il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

SIAD
ESA
CNSAC
CNSAC

CENT
SILVIA
L'anno
per

CISC
DICIUS
USC TR P
COBAS COORDINATORE
COBAS-COORDINATORE
47

SADIRS
[Handwritten signature]

VILFSC
[Handwritten signature]

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2 del d.lgs. n.81/2015, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.
12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2 del d.lgs. n.81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.
13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del d.lgs. n.165/2001.
14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n.81/2015.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

SIBD
CSA
CPS AT
[Handwritten notes and signatures on the right margin]

Art. 77

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:
 - a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 39, comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 39, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
 - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 48 del presente CCRL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n.463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n.638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 48, comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
 - c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 48;
 - d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 42, comma 2;
 - e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. c), possono essere concessi i seguenti permessi:
 - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 43;
 - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 42, comma 1, lettera a);
 - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 46;

CAI
SACINA
[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

32 APR 2018
[Handwritten notes and signatures on the left margin]

CAS
[Handwritten notes and signatures]

CAS
[Handwritten notes and signatures]

COBAS
COAR
COA 48
[Handwritten notes and signatures]

CILFRK
[Signature]

SADRS
[Signature]



permessi per lutto di cui, all'art. 42, comma 1 lettera b);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 26, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 26 in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCRL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 del precedente art. 76 e comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. L'Amministrazione assicura ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d.lgs. n.81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima Amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione degli istituti contrattuali.

SIAD ESA
[Signature]

CSAL
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

UIL Siciliana
[Signature]

[Signature]

Capo II Lavoro a tempo parziale

Art. 78

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'Amministrazione può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso per arrivare comunque all'unità.

CISC SICILIA
[Signature]

CISC FP-SICILIA
[Signature]

DOBAS-CODIR CONF
[Signature]
DOBAS-CODIR
[Signature]

SADIRS *[Signature]*

CCFPL *[Signature]*

[Handwritten notes and stamps on the left margin]

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 5.
4. L'Amministrazione, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.
5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
6. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dall'Amministrazione 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, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 6, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5 del d.lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7 del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 6.
9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 9.
11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

SIAD e SA
M
SI SAR
M

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

ASL Siracusa
[Signature]

ASL FP SICILIA
[Signature]

COBAS-CODIR CONF-
[Signature]
COBAS-CODIR
50
[Signature]

SADRS
UIL FPL
Art. 79

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi e i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in un'ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Art. 80

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

- Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
 3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
 4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 92, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate al Fondo per il trattamento economico accessorio del personale.
 6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
 7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del d.lgs. n.81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 104 del presente contratto.
 8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del d.lgs. n.81/2015.

Alle
10/1
off
Lavoro
25/5/2015
SADRS
UIL FPL
CSC SIG IN

SIND CSA CSAR
CSAR
ha

CSC SIG IN
COBAS CODIR CONF
COBAS CODIR CONF
51

~~SADIRS~~ [Handwritten signature]

[Handwritten signature]

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto a un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto a un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCRL, ivi comprese le assenze per malattia ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 i quali si ripropongono solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d.lgs. n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente allo stesso profilo professionale.
11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
12. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. n.81/2015.

SIAD ESP CISAU

ASC SICILIA
[Handwritten signature]

ASC FP-SICILIA
[Handwritten signature]

COBAS-COORDINAMENTO
[Handwritten signature]

COBAS COORDINAMENTO
[Handwritten signature]

CGIL-FP Sicilia
[Handwritten signature]

CGIL SICILIA
[Handwritten signature]

SADIRS
[Handwritten signature]

UIL SICILIA
[Handwritten signature]

**TITOLO VII
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

**Art. 81
Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione siciliana con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo-
nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento adottato dall'Amministrazione ai sensi dell'art.54 del d.lgs. n.165/2001.

Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente CCRL, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n.241/1990, cui rinvia l'art.32 della legge regionale 21 maggio 2019, n.7;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, cui rinvia l'art.32 della legge regionale 21 maggio 2019, n.7, dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, dai vigenti regolamenti attuativi, dalle circolari dell'Amministrazione, nonché osservare le disposizioni della stessa Amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;
- bis) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo V – Lavoro a distanza;
- f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere a occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia o infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti e automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

SADURS
distretto

[Handwritten signature]

UCLFPL
[Handwritten signature]

REG. AMM. 13
[Circular stamp]

UCL
[Handwritten signature]

COIL SCIA
[Handwritten signature]

COIL FP
[Handwritten signature]

CSC
[Handwritten signature]

CSC TP SIG. M
[Handwritten signature]

COBAS
[Handwritten signature]

COBAS - COD. N. 53
[Handwritten signature]

SIAAD CSA
[Handwritten signature]

- SADIR S*
- UIL FPL*
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'Amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Art. 82 Sanzioni disciplinari

- UIL FPL*
- UIL SICILIA*
- SIAD CSA CISAL*
1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 81 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
- a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal d.lgs. n.165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d. lgs. n.165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n.116 del 2016 e quanto previsto dall'art. 55 e seguenti del d.lgs. n.165/2001.

Art. 83 Codice disciplinare

- UIL SICILIA*
- CSA CISAL*
1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

UIL FPL

CSA CISAL

UIL SICILIA

CSA CISAL

UIL FPL

UIL SICILIA

54

SADREY
[Handwritten signatures]

CICFPL
[Handwritten signature]

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

[Handwritten signature]

166

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CILIC GICINA
C. MORA RANG

11/15/2013
[Handwritten signature]

30/11/2013
[Handwritten signature]

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del d.lgs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri e obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità agile - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o a terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n.300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e), del d.lgs. n.165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e), del d.lgs. n.165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- i) violazione di doveri e obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato disservizio ovvero grave danno o pericolo all'Amministrazione e agli utenti o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n.165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1 del d.lgs. n.165/ 2001.

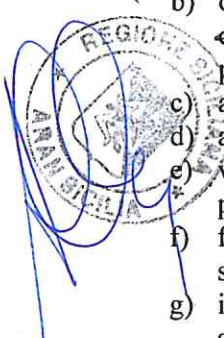
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

COBAS CODIR - CON
[Handwritten signature]
CASI FP SIC
[Handwritten signature]
COBAS - CODIR
[Handwritten signature]

SIAD
CSA
CSA
CSA
[Handwritten signature]

SADRS
G. EFPL



- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o a essa affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri e obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione agli utenti o a terzi.
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'Amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

- con preavviso per:
 - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lettere b), c) e da f-bis) fino a f-quinquies) del d.lgs. n.165/2001;
 - b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
 - c) recidiva plurima in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
 - e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. n. 62/2013;
 - g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Amministrazione;
- senza preavviso per:
 - a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettere a), d), e) ed f), del d.lgs. n. 165/2001;
 - b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 85, fatto salvo quanto previsto dall'art. 86;
 - c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e dall'art. 8, comma 1 del d.lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

SINDACO
SISAL

Vol
CASA SICILIA
CASA SICILIA

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli

CASA SICILIA
CASA SICILIA
CASA SICILIA
CASA SICILIA

SADIRS

[Handwritten signature]

VILFPL



[Handwritten notes]

VIL SICILIA
CAR GIOVANNI

CISC [Handwritten signature]

CISC TP [Handwritten signature]

COBAS-COPIA CONF. 57
COBAS-COPIA [Handwritten signature]

obblighi dei lavoratori di cui all'art. 81 e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del d.lgs. n.165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCRL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico, nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCRL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 84

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3 bis, del d.lgs. n.165/2001, l'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 85

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n.165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 86 del presente contratto.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1 del d.lgs. n. 235/2012;
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1 della citata legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 86 del presente contratto.
6. Ove l'Amministrazione proceda all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 86, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità della sanzione del licenziamento senza preavviso.

SIAO
CSA
SISAL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including "SADIRS" and "ULFR".

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 86, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis del d.lgs. n.165/2001.



Handwritten notes on the right margin: "SIAD CSA" and "SAI".

Art. 86

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4 del d.lgs. n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1 del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del d.lgs. n.165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2 del d.lgs. n.165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Vertical handwritten notes on the left margin: "VGL", "C.I.R. SIAI", "C.I.R. SIAI", "C.I.R. SIAI".

Vertical handwritten notes on the right margin: "C.I.R. SIAI".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CISC", "CISC FP. SIAI", "COBAS-CODIR-COIR", and "COBAS-CODIR".

SADRS
[Handwritten signatures]



Art. 87

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2 del d.lgs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5 del d.lgs. n.165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5 del d.lgs. n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n.165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata e ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

SIAD
CSA
[Handwritten notes and signatures]

VILAS
CISL SICILIA
[Handwritten signatures]

CISL FP SICILIA
[Handwritten signatures]

COBAS-CODIR COAF
[Handwritten signatures]

COBAS-CODIR
[Handwritten signatures]

CGIL-FF Sicilia
[Handwritten signatures]

CGIL SICILIA
[Handwritten signatures]

[Large handwritten signature]

SADIRS
di lu

Vol Or
off
barr

**TITOLO VIII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 88
Termini di preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 39, comma 11, del presente contratto, una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 48 del presente contratto.

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

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 48 (Assenze per malattia), 50 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) e 83 (Codice disciplinare) del presente contratto, ha luogo:
 - a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Amministrazione, ai sensi delle norme di legge in vigore;
 - b) per dimissioni del dipendente;
 - c) per decesso del dipendente;
 - d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso.
2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a) non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista e opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b) il dipendente deve dare comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

SIAD CSA CASAL
M.
M. P. C.

CISC SICILIA
CISC P. SICILIA
COBAS-CODICE PONA
COBAS CODICE
CISL SICILIA

**TITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 90

Struttura della retribuzione del personale delle aree dei coadiutori, degli assistenti e dei funzionari

1. La struttura della retribuzione del personale delle aree dei coadiutori, degli assistenti e dei funzionari si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio, che si compone di:
 - stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;
 - differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina di cui all'art. 97 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 96 (Effetti dei nuovi stipendi);
 - differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina di cui all'art. 18 (Progressioni economiche all'interno delle aree) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 96 (Effetti dei nuovi stipendi);
 - b) indennità integrativa speciale;
 - c) retribuzione individuale di anzianità;
 - d) indennità di amministrazione;
 - e) compensi per lavoro straordinario;
 - f) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - g) altri compensi e indennità previsti in base al CCRL;
 - h) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.
2. Le voci di cui alle lettere a), secondo e terzo alinea e c) sono corrisposte "ove acquisite", mentre le voci dalla lettera e) alla lettera h) sono corrisposte "ove spettanti".
3. L'entrata in vigore del presente articolo coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III.

Art. 91

Struttura della retribuzione del personale dell'area EP

1. La struttura della retribuzione del personale dell'area EP si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) indennità integrativa speciale;
 - c) retribuzione individuale di anzianità;
 - d) retribuzione di posizione;
 - e) retribuzione di risultato;
 - f) incentivi alla mobilità territoriale;
 - g) altri compensi spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.
2. Le voci di cui alle lettere e), f), e g) sono corrisposte ove spettanti.
3. Al personale di cui al presente articolo è corrisposta la tredicesima mensilità in misura pari a un tredicesimo delle voci di cui alle lett. a), b), c) e d) spettanti nel mese di dicembre, secondo la disciplina di cui all'art. 94 (Tredicesima).
4. L'entrata in vigore del presente articolo coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III indicata all'art. 24 (Norme di prima applicazione).

Art. 92

Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'Amministrazione, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo giorno del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa preveda diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

UCC FPL

REGIO
SICILIA

FL

FL

FL



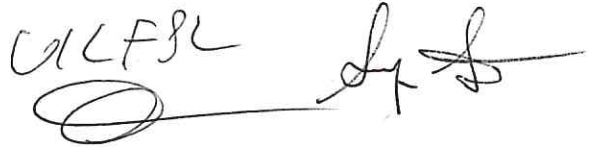
FL
Casi
SICILIA

UCC
SICILIA

FL
CISC
STON

SIAD
CSA
CSAL
CSAL

COBAS - CODIR - CONA
COBAS - CODIR⁶¹

- 


- a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile dello stipendio tabellare di ciascuna area, dell'indennità integrativa speciale, dei differenziali stipendiali di cui all'art. 90 (Struttura della retribuzione del personale delle aree dei coadiutori, degli assistenti e dei funzionari), comma 1, lettera a), secondo e terzo alinea, ove acquisiti e dell'indennità di amministrazione;
 - b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
 - c) retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156.
 4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30.
 5. L'entrata in vigore del presente articolo coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III.

Art. 93
Struttura della busta paga


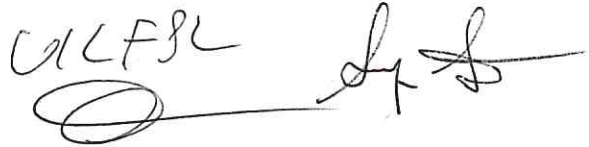

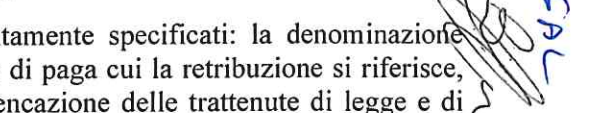
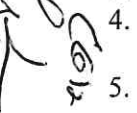
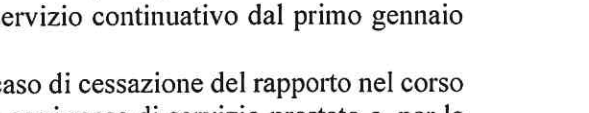


1. Al dipendente è consegnata una busta paga in cui sono distintamente specificati: la denominazione dell'Amministrazione, il nome, l'Area di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
2. In conformità alle normative vigenti, il dipendente può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. L'Amministrazione adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del dipendente alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

Art. 94
Tredicesima mensilità

1. L'Amministrazione corrisponde una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 92 spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. Nel caso di progressioni economiche trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.
4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo per i giorni prestati nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.
7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Art. 95
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dal CCRL 2016/2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B.

OILFRK
[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and scribbles]

3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 2, comma 6 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto).



Art. 96
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 95 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 85 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale), del presente CCRL, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 95 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dalla Tabella A, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

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

1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 24 (Norme di prima applicazione), lo stipendio tabellare delle nuove Aree di inquadramento è stabilito negli importi di cui all'allegata Tabella D.
2. Con la stessa decorrenza indicata al comma 1, al personale in servizio alla medesima data è mantenuta a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 90 la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna posizione economica di cui al precedente ordinamento e i nuovi stipendi tabellari di cui al comma 1, indicati in Tabella D.
3. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 24 (Norme di prima applicazione), l'indennità di amministrazione delle nuove aree di inquadramento è stabilita negli importi di cui all'allegata Tabella E.
4. Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, l'indennità di amministrazione è mantenuta nell'importo in godimento alla stessa data.
5. Il differenziale stipendiale cessa di essere corrisposto in caso di progressione ad area superiore e rientra nella disponibilità del Fondo risorse decentrate, fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza della retribuzione fissa annua in godimento (stipendio, comprensivo di differenziale stipendiale e indennità di amministrazione), nel caso in cui la retribuzione fissa annua della area di nuovo inquadramento (stipendio tabellare e indennità di amministrazione) risulti inferiore alla predetta retribuzione fissa in godimento. La quota eventualmente mantenuta è computata a carico del Fondo risorse decentrate ed è riassorbita, tornando conseguentemente nella disponibilità del Fondo risorse decentrate, in caso di progressione economica effettuata nella nuova area.
6. Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 5 non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 18 (Progressioni economiche all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

Art. 98
Trattamento economico del personale della nuova Area EP

1. La retribuzione tabellare del personale della nuova area EP è stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000,00 euro, comprensivo di tredicesima mensilità.
2. Ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis, ultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione destina annualmente alla retribuzione del personale inquadrato nell'area EP risorse finanziarie corrispondenti al valore medio pro-capite della retribuzione complessiva annua lorda corrisposta per tredici mensilità, assunto come riferimento, da ciascuna amministrazione, nei piani dei fabbisogni di personale ai fini del

[Handwritten notes and signatures at the bottom left]

[Handwritten notes and signatures at the bottom right]

calcolo delle facoltà assunzionali, applicato alle posizioni di responsabilità coperte nell'anno di riferimento e pianificate nei piani medesimi.

3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 è compreso tra i seguenti importi minimi e massimi: da 50.000,00 a 70.000,00 euro annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 2, dedotta la quota corrispondente allo stipendio tabellare, costituiscono il complessivo limite di spesa a carico di ciascuna amministrazione per:

- la corresponsione degli emolumenti di cui all'art. 91 (Struttura della retribuzione del personale dell'area EP) lettere d), e), f);

- l'attribuzione di ogni altro elemento retributivo o beneficio.

5. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

Art. 99

Indennità di amministrazione

1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale, gli importi dell'indennità di amministrazione sono quelli riportati nella allegata tabella E, fatti salvi i valori dell'indennità di amministrazione del personale già in servizio alla predetta data.

Art. 100

Costituzione Fondo risorse decentrate

1. Il "Fondo risorse decentrate" è destinato ai trattamenti accessori da definirsi in sede di contrattazione collettiva integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000.

2. A decorrere dall'anno 2024 il Fo.r.d., costituito dall'Amministrazione ai sensi della normativa vigente, è stabilmente incrementato:

a) degli importi e con la decorrenza di cui all'art. 101;

b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

c) dell'importo corrispondente alle indennità di amministrazione non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2021, ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d.lgs. n.165/2001;

e) delle economie, nella misura del 70%, derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per incentivare la mobilità territoriale, in attuazione delle vigenti disposizioni normative;

f) delle risorse previste da specifiche disposizioni normative di rango nazionale e/o regionale;

g) delle quote relative al salario accessorio del personale a tempo determinato stabilizzato.

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, recepito nell'art. 18 della legge regionale 26 marzo 2002, n.2;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

4. In caso di attivazione di nuovi servizi o di incremento della dotazione organica, l'Amministrazione potrà stabilire, secondo le vigenti disposizioni, le modalità di adeguamento delle risorse del Fondo di cui al presente articolo, finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni del personale.

5. La costituzione del Fondo risorse decentrate di cui ai precedenti commi del presente articolo, a esclusione del comma 3, lettera a) e del comma 4, lettere a) e b), avviene nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia che fissano precisi e non superabili tetti al trattamento economico accessorio complessivo dei dipendenti.

SADIRS
ULL FPL
762
2/2/2024
10/2024
ULL SICILIA
COBAS-EOD/IR
COBAS-EOD/IR
CISC FP SICILIA
COBAS-EOD/IR

SADIRS
Art. 101

VPZ
[Signature]

Integrazione del Fondo risorse decentrate

1. Il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 100 è stabilmente incrementato:
 - di un importo, su base annua, pari a € 50,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCRL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dall'anno di sottoscrizione del presente contratto;
 - per la Regione siciliana, di un importo pari a € 1.359.946,00, pari allo 0,22% del monte salari 2018, ai sensi del comma 1 dell'art. 6 della L.R. 16.01.2024, n. 1.



Art. 102

Fondo risorse decentrate: modalità di utilizzo

1. L'Amministrazione rende annualmente disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000, nel rispetto dei limiti di legge, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate al netto delle progressioni economiche e delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti. Di anno in anno, sono inoltre rese disponibili per la contrattazione integrativa decentrata le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e, ove previsti, di indennità di amministrazione, rispetto alla posizione economica iniziale del profilo, del personale cessato dal servizio, anche per effetto di passaggio ad altra categoria o alla dirigenza.
2. La contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, definisce, con sessioni annuali e sulla base della certificazione delle risorse finanziarie disponibili effettuata dall'Amministrazione entro il 31 marzo di ciascun anno, l'accantonamento di risorse per le seguenti finalità:
 - a) indennità di cui all'allegato B;
 - b) compensi per le prestazioni di lavoro straordinario;
 - c) attribuzione di differenziali stipendiali;
 - d) trattamenti economici riconosciuti ai titolari di posizioni organizzative;
 - e) incentivi alla mobilità territoriale di cui all'art. 64;
 - f) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 103.
3. Le risorse finanziarie disponibili all'esito degli accantonamenti di cui al comma 2 sono ripartite, in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa, tra le sedi oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art. 9 sulla base dei sotto elencati criteri di ripartizione:
 - a) numero delle unità di personale effettivamente in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento;
 - b) tipologia di addensamento del personale di cui alla precedente lettera a), distintamente per categoria e posizione economica di inquadramento.
4. Le risorse di cui al comma 3 sono utilizzate per l'attuazione di specifici progetti finalizzati all'incremento qualitativo e quantitativo dei servizi erogati alla collettività, per il recupero dell'arretrato corrente dei relativi carichi di lavoro, nonché per il pagamento dei premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e, in misura non inferiore al 30 per cento, alla performance individuale, all'esito delle risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione.
5. Le risorse finanziarie accantonate per effetto di quanto previsto dal comma 2 ed eventualmente non utilizzate per tali finalità, sono riassegnate al Fondo risorse decentrate della successiva annualità per incrementare quelle già oggetto di ordinario riparto di cui al comma 3 e destinate alle tipologie di utilizzo di cui al comma 4.
6. Le risorse finanziarie destinate alla performance e non utilizzate per tale finalità incrementano, nel rispetto della normativa vigente, l'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
7. Il trattamento economico accessorio del personale che presta servizio presso uffici giudiziari secondo le norme di cui all'art. 6 della legge regionale 29 ottobre 1985, n. 41, è stabilito, nel rispetto delle norme di cui al presente articolo, in sede di contrattazione decentrata integrativa da svolgersi presso il dipartimento della Funzione pubblica e del Personale, sulla base delle indicazioni fornite dalle amministrazioni presso le quali i dipendenti prestano servizio. Al suddetto personale, ivi compreso quello che svolge mansioni di autista, si applicano tutti gli istituti previsti dal presente contratto.

SIAO
CSR
C9SAL
[Signature]

CGIA SICILIA
[Signature]

UI SPEDIZIONE
[Signature]

CISG SICILIA
CGIL-IPSS
[Signature]

CISG RP SICILIA
OLTAR
[Signature]

COBAS-COMIR COMA
[Signature]
COBAS-CODIN 65
[Signature]

Art. 103
Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, 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, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge.
3. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico delle amministrazioni, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.
4. L'Amministrazione potrà prevedere, ai sensi della normativa vigente, l'eventuale costituzione di un Fondo regionale di pensione complementare per i lavoratori del comparto della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10 del 2000 oppure specifiche forme di convenzione per l'adesione dei lavoratori a Fondi di previdenza attualmente previsti per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 104
Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è di 200 ore annue. La contrattazione di cui all'art. 9 individuerà eventuali deroghe per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, fatte salve le norme contenute nel d.lgs. 8.4.2003, n. 66 e successive modifiche e integrazioni.
2. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando come segue la retribuzione oraria calcolata, sulla retribuzione individuale mensile, secondo il criterio di cui all'art. 92, comma 3:
 - a) 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - b) 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
3. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 30.
4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi, fatto salvo, per il personale del Dipartimento della protezione civile quanto previsto dall'art. 36. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 38.

Art. 105
Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Amministrazione, può essere attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale di cui all'art. 102, comma 4, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.



Vol
[Handwritten signatures and notes]

CC12
[Handwritten notes]

[Handwritten notes and signatures]

CISL SICILIA
[Handwritten signature]

CISL PP SICILIA
[Handwritten signature]

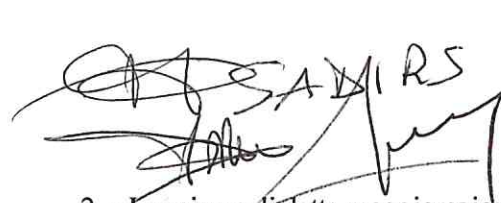

CUBAS COSTR. EAVT
[Handwritten signature]

SIAD ESA
[Handwritten notes]

CISAL
[Handwritten notes]

[Handwritten signature]

OCCAS 


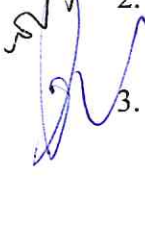

 



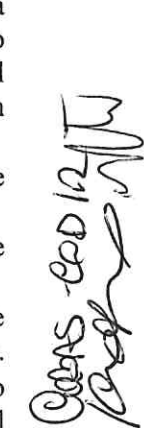





- 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa decentrata e calcolata sulla quota destinata alla performance individuale, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
- 3. La contrattazione integrativa decentrata, definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, cui tale maggiorazione può essere attribuita.

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

- 1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 24 (Norma di prima applicazione), ai dipendenti del comparto non dirigenziale assegnati agli uffici di diretta collaborazione, come individuati con D.P.Reg. 10 agosto 2001, n. 8 e successive modifiche e integrazioni, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità a orari disagiati è attribuito un trattamento economico accessorio annuo lordo onnicomprensivo a valere sulle risorse del Fondo istituito con delibera di Giunta n. 387 del 24.11.2004 e nell'ambito della disponibilità dello stesso, da determinarsi:
 - tra un minimo di € 6.200,00 e un massimo di € 10.330,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Coadiutori;
 - tra un minimo di € 10.330,00 e un massimo di € 12.900,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Assistenti;
 - tra un minimo di € 12.900,00 e un massimo di € 15.500,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
- 2. Gli importi di cui al comma 1 possono essere maggiorati nella misura del 10 per cento per il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione, a valere e nei limiti dagli stanziamenti già previsti per tale istituto economico.
- 3. Al fine di conseguire l'ottimizzazione dell'impiego delle predette risorse umane e il miglioramento delle correlate prestazioni lavorative, al personale di cui al comma 1 può essere riconosciuta una incentivazione economica di "premierità" nella misura pari al 10 per cento del trattamento economico accessorio annuo lordo onnicomprensivo di cui al comma 1, a valere e nei limiti degli stanziamenti già previsti per tale istituto economico.
- 4. L'incentivazione economica di "premierità" di cui al comma 3 è corrisposta al personale interessato in relazione alla "performance individuale" conseguita come determinata all'esito delle procedure previste dal Sistema di valutazione di cui all'art. 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52 e successive modifiche e integrazioni.
- 5. Al personale che svolge mansioni di autista presso gli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali e presso l'Ufficio di Roma spetta una retribuzione annua lorda onnicomprensiva da determinarsi tra un minimo di € 7.500,00 e un massimo di € 15.500,00. A tale personale si applica quanto previsto dai precedenti commi 3 e 4.
- 6. Al personale a tempo indeterminato e determinato inserito nella Batteria di Palazzo d'Orleans, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n.625 del 22 dicembre 2005, è attribuito il trattamento accessorio previsto dal presente CCRL. Per le esigenze di lavoro eccedenti l'orario ordinario può essere derogato il limite annuo delle prestazioni di lavoro straordinario previsto dall'art. 5 del d.lgs. n.66/2003, sino ad un massimo di 360 ore pro-capite.
- 7. I dipendenti di cui ai commi 1, 5 e 6 sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro, assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato di cui all'art. 35.
- 8. La valutazione di rendimento dei dipendenti deve essere effettuata annualmente entro il 31 gennaio, al fine di confermare o rimodulare la retribuzione di cui al comma 1.
- 9. Per l'erogazione mensile della retribuzione di cui al comma 1 si applicano le disposizioni del presente CCRL in materia di decurtazione del trattamento economico accessorio correlata alle assenze dal servizio.
- 10. Sul Fondo istituito con delibera di Giunta n.387 del 24.11.2004 continua ad essere imputato il trattamento economico accessorio del personale regionale con qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ufficio del Garante per la tutela dei diritti fondamentali dei detenuti e per il loro reinserimento sociale, come già previsto dall'art. 7, comma 7 del CCRL per il biennio economico 2006/2007.

Vbl




SIAD
 CSA
 CSAL




EISC SICIA
 USC FP SICIA
 CCRL FP




SADRS
C/LFPL

Art. 107

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

Stampa circolare dell'Ufficio Regionale Committenza (ex Urega)

1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 24 (Norma di prima applicazione), al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato presso l'Ufficio Regionale Committenza (ex Urega) di cui all'art. 9 della l.r. n.12/2011 come modificato dalla l.r. n.12/2023 compete, a valere sul Fondo istituito con delibera di Giunta n.387 del 24.11.2004 e nell'ambito della disponibilità dello stesso, una retribuzione accessoria omnicomprensiva annua sostitutiva dei premi e trattamenti accessori di cui all'art. 102, comma 4 del presente CCRL, nelle seguenti misure:

- Area dei coadiutori: euro 4.800,00
- Area degli assistenti: euro 6.400,00
- Area dei funzionari: euro 8.000,00.

VGL

Handwritten notes and signatures on the left margin.

2. Le indennità di cui al comma 1 sono corrisposte al personale sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione e rapportate alle prestazioni lavorative effettivamente rese, senza computare ed equiparare alle medesime alcuna tipologia di assenza comunque denominata, ad esclusione delle assenze di prevalente rilevanza sociale di cui ai commi 1 e 4 dell'art. 44.

Art. 108

Profili per le attività di comunicazione e informazione

SIAD
CSA
SISAL

Handwritten notes on the left margin.

Handwritten notes on the left margin.

1. Per i settori dell'informazione e della comunicazione sono confermati i "profili professionali" introdotti e disciplinati dall'art. 18 del CCRL 2016-2018, con le modifiche di cui al presente articolo.

2. Tenuto conto del nuovo ordinamento professionale introdotto dal presente CCRL, i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione sono così definiti:

a) Settore Comunicazione Area dei Funzionari - Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna e interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza e agli obiettivi dell'Amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

b) Settore Informazione Area dei Funzionari - Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'Amministrazione; gestione degli eventi, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

c) Settore Comunicazione Area degli Assistenti - Supporto ai processi di comunicazione esterna e interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza e agli obiettivi dell'Amministrazione, supporto al raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: supporto alla comunicazione istituzionale.

d) Settore Informazione Area degli Assistenti - Supporto ai processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; supporto all'individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'Amministrazione.

Profili di riferimento: supporto nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

3. Ai giornalisti in servizio presso l'Ufficio stampa e documentazione della Presidenza della Regione siciliana, di cui all'art. 12 della l.r. n.16/2017, in considerazione dell'impegno richiesto in termini di disponibilità in orari disagiati e anche in giornate festive è attribuito un trattamento economico accessorio annuo lordo omnicomprensivo a valere sulle risorse del Fondo istituito con delibera di Giunta n. 387 del 24.11.2004 e nell'ambito della disponibilità dello stesso, da determinarsi:

tra un minimo di € 12.900,00 e un massimo di € 15.500,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari;

CISC FP SICILIA

COBAS-CODIR COFFA

Handwritten signature

COBAS CODIR

~~SADIRS~~
~~[Signature]~~

- tra un minimo di € 10.330,00 e un massimo di € 12.900,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Assistenti.

4. Gli importi di cui al comma 3 possono essere maggiorati nella misura del 10 per cento, a valere e nei limiti degli stanziamenti già previsti per tale istituto economico.
5. Al fine di conseguire l'ottimizzazione dell'impiego delle predette risorse umane e il miglioramento delle correlate prestazioni lavorative, al personale di cui al presente articolo può essere riconosciuta una incentivazione economica di "premierità" nella misura pari al 10 per cento del trattamento economico accessorio annuo lordo onnicomprensivo di cui al comma 3, a valere e nei limiti degli stanziamenti già previsti per tale istituto economico.
6. L'incentivazione economica di "premierità" di cui al comma 5 è corrisposta al personale interessato in relazione alla "performance individuale" conseguita, come determinata all'esito delle procedure previste dal Sistema di valutazione di cui all'art. 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52 e successive modifiche e integrazioni.
7. La valutazione di rendimento deve essere effettuata annualmente entro il 31 gennaio, al fine di confermare o rimodulare la retribuzione di cui al comma 3.
8. Per l'erogazione mensile della retribuzione di cui al comma 3 si applicano le disposizioni del presente CCRL in materia di decurtazione del trattamento economico accessorio correlata alle assenze dal servizio.

SIAO
CSA
GSA
[Signature]

Art. 109

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 100, comma 4 non possono essere incrementate dall'Amministrazione, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa decentrata disciplina gli effetti del presente comma sulla premierità individuale.

CISC [Signature]
USC FP SICW [Signature]
CCP-FPSicilie [Signature]
VGC [Signature]
COBAS-CCDIA CONF. [Signature]
COBAS-CCDIA [Signature]
UILFPL [Signature]
UIL SICILIA [Signature]
CGI SICILIA [Signature]
[Circular Stamp]

SASIRS
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OLLFIC
[Handwritten signature]

**TITOLO X
ISTITUTI NORMO-ECONOMICI**

Art. 110

Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 92.

Art. 111

Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:
- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave e altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
 - b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati e autorizzati dall'Amministrazione, dei taxi;
 - c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 61,10;
 - d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 30,55;
 - e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 115 del presente contratto;
 - f) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c);
 - g) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3.
2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo l'Amministrazione sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce con gli atti di cui al comma 10, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento. Fino alla predisposizione di tali atti continuano ad avere vigenza le disposizioni sin qui applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale.
4. Al personale inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'Amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
5. L'Amministrazione individua, con gli atti di cui al comma 10, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per l'Amministrazione interessata, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:
- a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
 - b) interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi;
 - c) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari.



VIL SUGLIA
[Handwritten signature]

CAIA SCIRIA
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SIAD CSA
[Handwritten signature]

CISIA
[Handwritten signature]

USC FP
[Handwritten signature]

COBAS-CODIA
[Handwritten signature]

SADIR S
OLLFSL

REGIONE SICILIANA

- Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto a un'anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
- L'Amministrazione, con gli atti di cui al comma 10, stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
- Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'Amministrazione.
- Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
- L'Amministrazione stabilisce, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti e in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5 e 7.
- Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

SIAD
CSA
CISA
AL
M. D.
P. D.
D.

Art. 112

Copertura assicurativa

- L'Amministrazione stipula un'apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
- La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
- Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
- I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
- Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e a quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.
- L'Amministrazione, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assume le necessarie iniziative per l'eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle aree dei Funzionari o delle Elevate Professionalità, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, secondo la disciplina di cui all'art. 113, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.
- Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
- Ai fini della scelta della società di assicurazione l'Amministrazione può indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dal CCRL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

16/1
P. D.
M. D.
D.

CAH I.
(612)
SICILIA
REAZ

DA S. COOR. CONF.
COAS COOR.
CONF. COOR.
M. D.
P. D.

Art. 113

Patrocinio legale

- L'Amministrazione, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile nei confronti di un suo dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e dei compiti d'ufficio ovvero connessi allo status di pubblico ufficiale, assicura l'assistenza legale, in ogni stato e grado del giudizio, mediante rimborso entro 60 giorni dalla richiesta, nella misura stabilita dalla normativa vigente all'atto del rimborso, a condizione che il

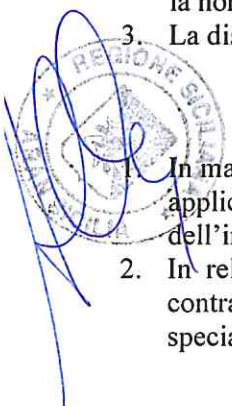
VIL
STELLA

CA L. ASSICUR.
GT
CISC TP SIC
CONF. FP Sicil

ACADIR S
[Handwritten signatures]

procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'Amministrazione o che la stessa Amministrazione non sia controparte nel procedimento.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano ai soggetti che siano stati dichiarati assolti secondo la normativa richiamata al comma 1.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 112, comma 6.



Art. 114

Diritti derivanti da invenzione industriale

In materia di invenzione industriale realizzata dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Amministrazione, la contrattazione integrativa di cui agli articoli 7 e 9 può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali premi correlati alla performance nell'ambito delle risorse di cui all'art. 102 del presente contratto.

SIAD
[Handwritten notes]

Art. 115

Servizio mensa e buoni pasto

1. L'Amministrazione può istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante affidamento a terzi ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. Il valore nominale del buono pasto è pari a Euro 7,00.
3. Ha titolo all'attribuzione del buono pasto il personale dell'Amministrazione, avente un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, quando non fruisce di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.
4. In caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, il buono pasto è attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente, per il completamento dell'orario settimanale, effettua il rientro pomeridiano obbligatorio, con una prestazione lavorativa ordinaria della durata complessiva di almeno sette ore e trenta minuti, nel rispetto della pausa prevista dall'art.34.
5. Il buono pasto è attribuito anche per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua una prestazione di lavoro giornaliera, comprensiva della prestazione ordinaria e straordinaria, della durata complessiva di almeno otto ore, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 34.
6. Il buono pasto non è attribuito nel caso in cui il dipendente effettua il rientro pomeridiano per recuperare un debito orario al fine di completare l'orario settimanale di trentasei ore.
7. L'Amministrazione controllerà il puntuale rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.
8. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici dell'Amministrazione, secondo le modalità stabilite dall'Amministrazione stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui ai precedenti commi 4 e 5.
9. I dipendenti in assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 62 del presente contratto ricevono il buono pasto o, alternativamente, fruiscono del servizio mensa presso l'amministrazione ove prestano servizio, fatto salvo quanto previsto dalla legge.
10. È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
11. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

[Handwritten signatures and notes]

CISL SICILIA
[Handwritten signature]

CISL RP SICILIA
CGIL-PPS-ei bio
[Handwritten signatures]

COBAS-CODIR CONF
[Handwritten signature]

COBAS-CODIR
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL FPL
[Handwritten signature]

CGIL SICILIA
[Handwritten signature]

TITOLO XI
DISPOSIZIONI SPECIALI E FINALI



Art. 116
Conferme

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, se compatibili con le previsioni del presente CCRL, le disposizioni dei precedenti CCRL.

CISC SICILIA
M
G

CISC FP SICILIA
M

COBAS-CODIR CONF.
M
M
M

COBAS CODIR
M
M

CGIL-FP Sicilia
M
M
M

SADIRS.
M
M

CGIL SICILIA

M
M
M

UIL SICILIA

M
M
M

M
M
M

UIL FPC

M
M
M

UGL

M
M
M

SIAD CSA CISAL

M
M
M



ASADRS

OLL FPL

ALLEGATO A - DECLARATORIE

AREA DEI COADIUTORI

Appartengono a questa Area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, svolgono attività che richiedono la conoscenza dei processi operativi.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati;
- capacità manuali e/o tecnico-operative riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione;
- relazioni organizzative di tipo semplice.

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che svolge compiti di supporto alle varie attività con l'ausilio di mezzi in dotazione e sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza.

In particolare, a titolo esemplificativo:

- lavoratore che svolge compiti di inserimento dati, composizione e duplicazione di testi, semplici attività di segreteria, quali compilazione di modulistica, schedari e bollettari, esegue attività di protocollazione e gestisce le attività inerenti alla ricezione e l'invio della corrispondenza anche attraverso l'utilizzo della piattaforma elettronica; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati e della documentazione cartacea, curando la gestione degli archivi; collabora alle attività di sportello;
- lavoratore che provvede alla custodia e vigilanza dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza;
- lavoratore che provvede al ricevimento dei visitatori, che è addetto alla guida di veicoli e al trasporto di persone o cose, nonché alla consegna di documentazione, arredi o merci;
- lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico e fornendo le opportune informazioni, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza.

Requisiti di base per l'accesso:

Assolvimento dell'obbligo scolastico.

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che nel quadro di indirizzi generali svolgono attività d'istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Specifiche professionali:

- elevate conoscenze ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi-amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesti dal profilo di appartenenza.

In particolare, a titolo esemplificativo:

- lavoratore con elevato grado di conoscenze ed esperienze teorico pratiche dei processi gestionali;
- lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'unità di appartenenza;
- lavoratore che, anche coordinando le professionalità di livello inferiore, provvede alla vigilanza e custodia dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza;
- lavoratore che svolge attività di elevato contenuto tecnico e/o gestionale, con responsabilità di risultati;
- lavoratore che svolge attività con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

162
11/11/11
11/11/11
11/11/11

SIND CSA
DISAC

DOBAS-EODR

CISU SICU *CISU PA SICU* *DOBAS - CODIR CONA* 74

SAD/RS
GIL FLC

- lavoratore che espleta relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale e relazioni organizzative di tipo complesso. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale;
- lavoratore che svolge attività in autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali.

Requisiti per l'accesso:

Scuola secondaria di secondo grado.

AREA DEI FUNZIONARI

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Specifiche professionali:

- conoscenze specialistiche
- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove
- capacità di lavoro in autonomia accompagnato da capacità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, anche amministrative, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative.

Requisiti di base per l'accesso:

Laurea (triennale o magistrale).

AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e dei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatori e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Requisiti di base per l'accesso:

laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere abilitazioni e iscrizioni ad albi professionali.



SIAD
CSA
CNSAL
M
M
M

CISC SICU
CISC RP
SICUM
COBAS-COAR CONF
COBAS-COAR CONF
CIGL SICICIA
VIZ SICILIA

ALLEGATO B - Elenco delle indennità erogabili

Nei limiti delle disponibilità del Fondo risorse decentrate, sono confermate ed istituite le seguenti indennità, erogabili senza alterare in diminuzione la componente del trattamento economico accessorio destinata a remunerare la performance del personale:

Indennità di turnazione: secondo la disciplina di cui all'art. 31;

Indennità di cambio consegne: al personale adibito al cambio consegne è attribuita una indennità pari a € 25,00 mensili;

Indennità di pronta reperibilità: secondo la disciplina di cui all'art. 32;

Indennità di tutela e vigilanza: è attribuita al personale che espleta funzioni di polizia giudiziaria e/o di pubblica sicurezza ed è determinata nell'importo annuo di € 892,10;

Indennità di guida: al personale che svolge le mansioni di autista, non assegnato al Presidente della Regione, agli Assessori regionali e ai Capi di gabinetto, è corrisposta un'indennità di € 132,00 mensili;

Indennità di disagio: è attribuita un'indennità di € 3,60 al giorno in relazione a particolari condizioni disagiate nello svolgimento della prestazione lavorativa, da individuarsi in sede di contrattazione decentrata, e non può riferirsi a un periodo di tempo antecedente o successivo allo svolgimento della prestazione stessa. È dunque escluso il disagio correlato allo spostamento da e per la sede di lavoro;

Indennità di consegnatario/cassiere: l'indennità di consegnatario/cassiere sarà retribuita con una somma variabile tra € 55,00 e € 275,00 mensili quantificata in sede di contrattazione decentrata integrativa in relazione alle dimensioni dell'Ufficio; per il vice consegnatario/cassiere l'indennità è ridotta del 50% rispetto a quella del consegnatario/cassiere;

Indennità di rischio: al personale che svolge prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi per la salute e per l'integrità fisica personale, ivi compreso il personale addetto alle immersioni subacquee, compete un'indennità di € 3,60 al giorno, fermo restando per l'Amministrazione l'obbligo del rispetto della normativa sulla sicurezza;

Indennità degli ispettori del lavoro: in attuazione di quanto previsto dall'art. 83 della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8, agli ispettori del lavoro è attribuita una indennità mensile di € 165,00, fatta salva la sopravvenienza di disposizioni normative successive all'entrata in vigore del presente CCRL concernenti i criteri di erogazione, di determinazione dell'importo e la correlata copertura finanziaria;

Indennità di specifiche responsabilità: al personale delle aree dei Funzionari e degli Assistenti cui siano affidati compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie della categoria di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, può essere riconosciuta un'indennità variabile compresa tra € 500,00 e € 3.000,00 annui da quantificarsi in sede di contrattazione decentrata integrativa. Un'indennità compresa tra € 500,00 ed € 1.500,00 annui può essere riconosciuta al personale dell'area dei Coadiutori cui siano affidati incarichi di responsabilità in applicazione di specifiche disposizioni di legge.



SIAP
CSE
CISAL
CISAL

ASC
gt

ASC RP SICU

CRIL FP Siciliana
Alm
S. M.

COBAS-CODIR CONF
P. M. M.

COBAS-CODIR
P. M. M.

UIL FLC
S. M.

CGIL SICILIA
Ch. M. M.

UIL
S. M.

UIL SICILIA
S. M.

TABELLA A - Incrementi mensili della retribuzione tabellare

valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dall'1.1.2019	Rideterminato dall'1.1.2020 ⁽¹⁾	Rideterminato dall'1.1.2021 ⁽²⁾
A1	21,43	33,51	61,82
A2	22,00	34,39	63,45
A3	22,74	35,56	65,61
A4	23,64	36,97	68,21
A5	24,56	38,40	70,35
A6	24,93	38,98	71,43
B1	23,81	37,22	68,08
B2	24,75	38,69	70,68
B3	25,58	40,00	73,10
B4	26,51	41,45	75,77
B5	27,51	43,01	78,66
B6	28,61	44,73	81,84
B7	29,25	45,73	83,67
C1	28,38	44,37	81,07
C2	29,74	46,49	85,08
C3	31,14	48,68	89,02
C4	32,83	51,33	94,01
C5	34,62	53,62	99,16
C6	36,60	56,72	104,87
C7	38,49	59,68	110,34
C8	40,04	62,73	115,87
C9	41,18	64,51	119,15
D1	33,94	52,57	97,21
D2	36,52	56,59	104,74
D3	39,42	61,13	113,12
D4	42,48	65,91	122,03
D5	45,53	71,18	130,93
D6	48,79	76,28	140,74
D7	50,47	78,91	145,60

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 01.01.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 01.01.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Handwritten notes and signatures:

- Top left: *SADIAS* (with signature)
- Top right: *UILFIC* (with signature)
- Right margin: *SIAD CSA DI SAC* (with signature)
- Left margin: *UIL SICILIA* (with signature)
- Bottom left: *UIL SICILIA* (with signature)
- Bottom center: *UIL SICILIA* (with signature)
- Bottom right: *COBAS-CODIR COMP* (with signature)
- Bottom right: *COBAS-CODIR* (with signature)



OSADIRS *UIL FR*

TABELLA B - Nuova retribuzione tabellare annua

valori in euro da corrispondere per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità



Posizione economica	Dall'1.1.2019	Rideterminato dall'1.1.2020 ⁽¹⁾	Rideterminato dall'1.1.2021 ⁽²⁾
A1	11.018,96	11.163,86	11.503,64
A2	11.310,00	11.458,68	11.807,40
A3	11.694,12	11.847,96	12.208,56
A4	12.157,34	12.317,30	12.692,18
A5	12.627,83	12.793,91	13.177,31
A6	12.820,46	12.989,06	13.378,46
B1	12.242,05	12.402,97	12.773,29
B2	12.724,08	12.891,36	13.275,24
B3	13.154,64	13.327,68	13.724,88
B4	13.630,32	13.809,60	14.221,44
B5	14.144,64	14.330,64	14.758,44
B6	14.711,88	14.905,32	15.350,64
B7	15.038,24	15.236,00	15.691,28
C1	14.591,89	14.783,77	15.224,17
C2	15.289,80	15.490,80	15.953,88
C3	16.009,32	16.219,80	16.703,88
C4	16.880,64	17.102,64	17.614,80
C5	17.799,96	18.027,96	18.574,44
C6	18.817,44	19.058,88	19.636,68
C7	19.792,68	20.046,96	20.654,88
C8	20.791,32	21.063,60	21.701,28
C9	21.375,18	21.655,14	22.310,82
D1	17.451,83	17.675,39	18.211,07
D2	18.776,16	19.017,00	19.594,80
D3	20.269,56	20.530,08	21.153,96
D4	21.840,24	22.121,40	22.794,84
D5	23.408,64	23.716,44	24.433,44
D6	25.085,28	25.415,16	26.188,68
D7	25.952,89	26.294,17	27.094,45

COA SICILIA

SIAD CSA GISAL


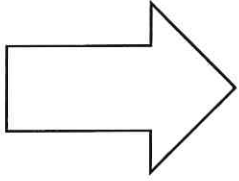
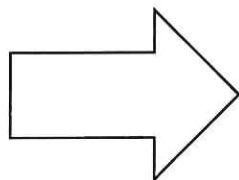
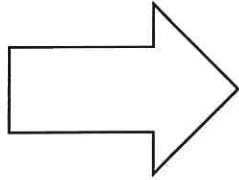
⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 01.01.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 01.01.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

CISL SICILIA *CISL FP SICILIA* *COBAS-CODIA CONF* *COBAS-CODIA*

SADIRS
[Handwritten signatures]

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

Categorie	Posizioni economiche		Nuovo sistema di classificazione (*)		
 CAT. A	A1		Area dei Coadiutori		
	A2				
	A3				
	A4				
	A5				
	A6				
CAT. B	B1				Area degli Assistenti
	B2				
	B3				
	B4				
	B5				
	B6				
	B7				
CAT. C	C1				
	C2				
	C3				
	C4				
	C5				
	C6				
	C7				
	C8				
	C9				
CAT. D	D1		Area dei Funzionari		
	D2				
	D3				
	D4				
	D5				
	D6				
	D7				

SIAD CSA CISAL
[Handwritten signatures]

COBAS SICILIA
[Handwritten signature]

(*) a decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

USI SICILIA CISI FP SICILIA COBAS EDIPIRE CONF
[Handwritten signatures and text]
 COBAS EDIPIRE
 COBAS EDIPIRE

SADRS

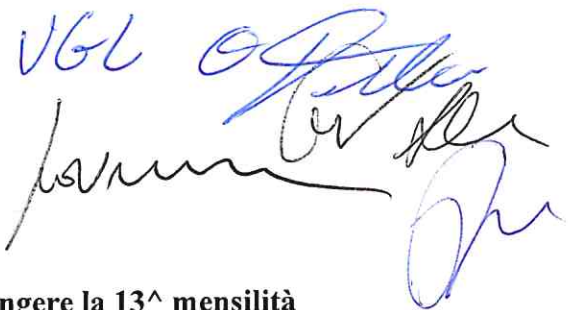
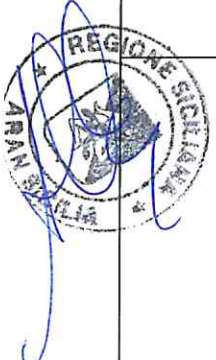

VGL


TABELLA D

valori in euro da corrispondere per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità


Aree	Nuova retribuzione tabellare annua
Area dei Coadiutori	11.503,64
Area degli Assistenti	15.224,17
Area dei Funzionari	18.211,07



SINDACA

 CISAL


CISL SICILIA


CISL FP SICILIA


COBAS-CODIR CONF


COBAS CODIR


CGIL FP & affilia


CGIL SACILIA


UIL SICILIA


UIL FP


SADIRS
[Handwritten signatures]

UGC
[Handwritten signature]

TABELLA E - Indennità di amministrazione

valori a decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

Aree	Indennità di amministrazione	Incremento sostitutivo dell'elemento perequativo (art.87 del CCRL 2016/2018)	Totale (*)
Area dei Coadiutori	48,50	30,00	78,50
Area degli Assistenti	99,50	18,00	117,50
Area dei Funzionari	149,00	16,00	165,00



SIAD
[Handwritten signature]

(*) Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale l'indennità di amministrazione è mantenuta nell'importo in godimento alla stessa data.

CISL Sicilia
[Handwritten signature]

USL Trapani
[Handwritten signature]

CGIL F.P.S. di
[Handwritten signature]

COBAS-CODIR CONF.
[Handwritten signature]

CGI Sicilia
[Handwritten signature]

UIL Sicilia
[Handwritten signature]

UIL FR
[Handwritten signature]

SADIRS

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

Aree	Misura annua lorda del differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei Coadiutori	800	5
Area degli Assistenti	1.250	5
Area dei Funzionari	2.250	5

CISL ~~SICILIA~~

CISL FF SCLM

CGIL-PPSOLIE

COBAS-CODIA COVF

COBAS-CODIR

CGIL SICILIA

UIL SICILIA


UIL FPL

UGL

SIAD CSA CISAL



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

Progressione di area	Requisiti
 <p>da Area dei Coadiutori ad Area degli Assistenti</p>	<p>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Coadiutori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; <i>oppure</i> b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area dei Coadiutori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione</p>
<p>da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari</p>	<p>a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; <i>oppure</i> b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione</p>

SIAD
 CSA
 CISAL
 Area

~~CISL SICILIA~~

CISL FP SICILIA

CBIL-PP Sicilia

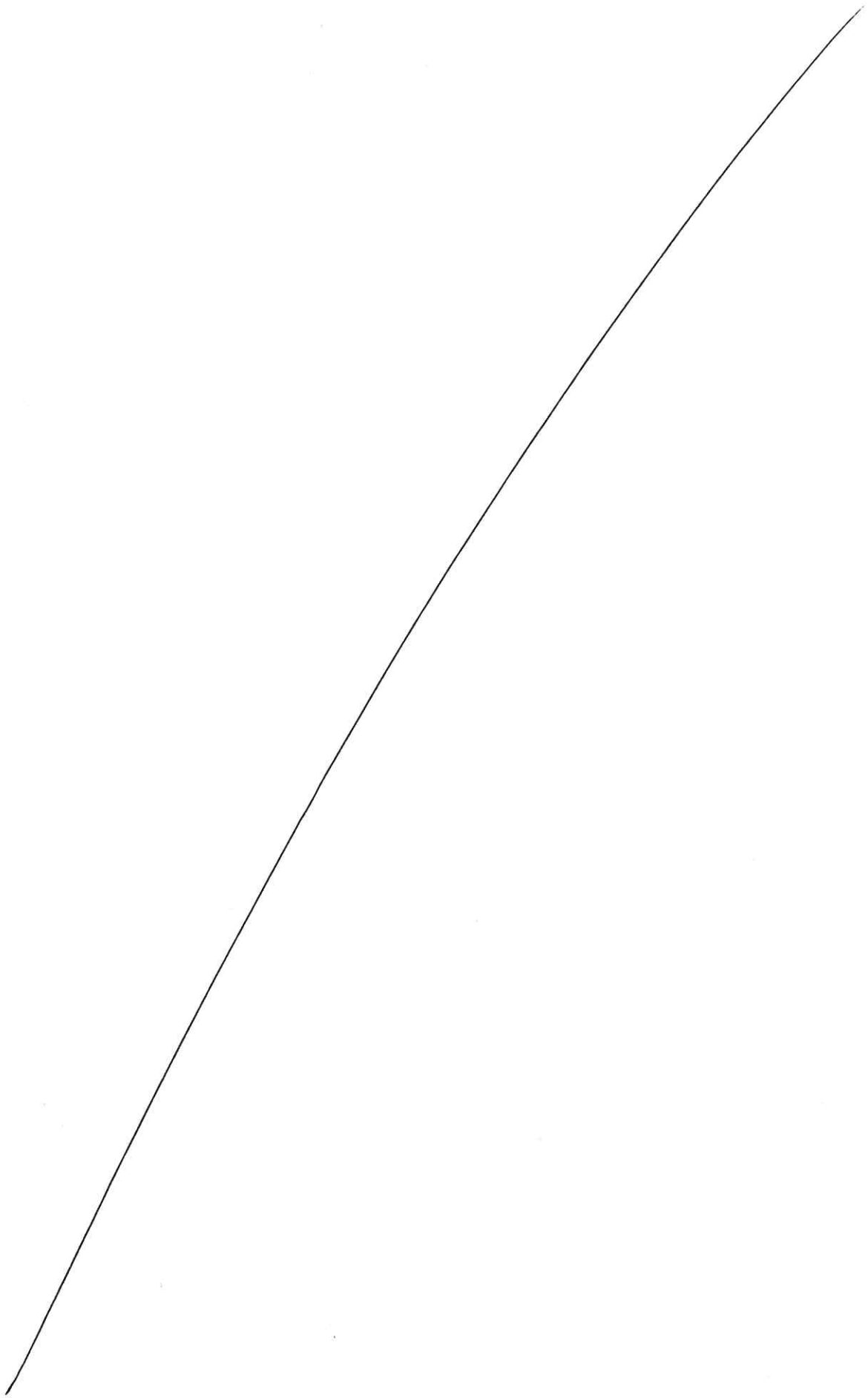
COBAS CODIR CONF.
 PPS (matr. 1900)

COBAS - CODIR

CGI2 SICILIA

SADIRS
 Puccini
 Distretto

UIL SICILIA
 UIL FPL



Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti auspicano che, alla luce della Sentenza n. 169/2024 della Corte Costituzionale, l'incremento sostitutivo dell'elemento perequativo (art. 87 CCRL 2016/2018) di cui alla Tabella E – Indennità di amministrazione, sia conglobato nel tabellare con il prossimo rinnovo contrattuale relativo al triennio 2022\2024.

Palermo, 9 dicembre 2024



Le OO.SS.

COBAS/CODIR

Motore Rai
Mura...
[Handwritten signature]

DISLFP SL4
EBI-FA Sicilie
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CEI2 SICILIA

V61

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SADIRA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

094
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SIAD ESA EGAL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Via Marchese di Villabianca, 4 - 90143 Palermo - Tel. - Fax 091 626 2871
email: siadcsa@gmail.com - pec: sindacato.autonomo.dipendenti@pec.it

Prot. n. 114/2024

Palermo, 9 dicembre 2024

Oggetto: Sottoscrizione CCRL del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 15 maggio 2000, n. 10 - Triennio normativo ed economico 2019-2021 - Osservazioni e dichiarazioni .

e, p.c.

Al Commissario straordinario dell'ARAN Sicilia
Al Presidente della Regione Siciliana
All'Assessore della Funzione pubblica e del
personale
Loro sedi

Il SIAD CSA CISAL, sottoscrive il CCRL del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 15 maggio 2000, n. 10 - Triennio normativo ed economico 2019-2021, con le seguenti osservazioni e dichiarazioni che fanno parte inscindibile della firma apposta e che dovranno essere pubblicate unitamente allo stesso.

Preventivamente, si osserva che il ritardo nella stipula del CCRL 2019/21, ha fatto aumentare a dismisura la perdita del potere d'acquisto della retribuzione dei dipendenti del Comparto che, diversamente da tutto il pubblico impiego in Italia, attendono anche gli incrementi retributivi del contratto 2022/24, già prossimo alla scadenza.

Al riguardo, questa O.S., invita il Governo a procedere con sollecitudine all'emanazione delle direttive all'Aran Sicilia per avviare il rinnovo di tale ulteriore contratto e recuperare l'ulteriore perdita del potere d'acquisto che in questi ultimi anni ha visto l'inflazione galoppare enormemente e depauperare il salario dei lavoratori.

Premesso quanto sopra, il SIAD CSA CISAL dichiara la propria contrarietà sulle seguenti fattispecie contrattuali:

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

Non si condivide che al comma 4, lett. B), fermo rimanendo il monte dei permessi sindacali, la contrattazione decentrata sia stata estesa anche presso delle strutture periferiche delle 9 province dell'Isola.

Art. 17 - Sistema di classificazione del personale.

Non si condivide la ricollocazione del personale delle categorie A e B nella Prima Area, in contrasto con le previsioni dell'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. 165/2001, perché: 1) mette il personale di Categoria A a svolgere le stesse mansioni del personale di Categoria B, mantenendo inalterata la differenza retributiva; 2) ricolloca il personale di Categoria B, in un'area inferiore rispetto a quanto operato nel contratto del Comparto Funzioni centrali cui fa riferimento il Contratto dei regionali.



Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Via Marchese di Villabianca, 4 - 90143 Palermo - Tel. - Fax 091 626 2871
email: siadcsa@gmail.com - pec: sindacato.autonomo.dipendenti@pec.it

Ciò, determina che questo personale, già demansionato al momento della loro stabilizzazione, viene adesso ancora penalizzato con questo nuovo contratto. Inoltre, ad avviso di questa O.S., il nuovo ordinamento professionale realizzato, non corrisponde alle esigenze organizzative di una amministrazione moderna, non sfrutta appieno le professionalità acquisite dal personale delle categorie A e B e vanifica il proposito di addivenire dopo tanti anni ad una riforma organica dell'amministrazione regionale ed al riconoscimento delle professionalità acquisite dai lavoratori.

Art. 39 - Ferie e recupero festività soppresse.

Non si condivide il mancato inserimento, al termine del comma 15, della frase *"In caso di diniego le esigenze di servizio dovranno essere analiticamente motivate"*. Tale richiesta nasce dall'esigenza di garantire i lavoratori a cui vengono rigettate le istanze di fruizione delle ferie con la generica motivazione *"per esigenze di servizio"*.

Art. 88 - Termini di preavviso.

Non si condivide, la mancata modifica del comma 1, per adeguare l'istituto a quello analogo previsto nel CCRL della dirigenza, nel testo seguente:

- 1) In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a) 8 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
 - b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino ad un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

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

Premesso che la deliberazione di Giunta regionale n. 130 del 3 aprile 2024 prevede che l'impegno è richiesto, in termini di disponibilità in orari disagiati e anche in giornate festive, a tutto il personale di cui all'articolo 12 della l.r. 16/2007 addetto all'Ufficio Stampa della Presidenza della Regione, non si condivide che le indennità onnicomprensive previste siano limitate ai soli giornalisti e non a tutto il personale dell'Ufficio Stampa, nonché a quello che cura l'attività redazionale e di comunicazione attraverso il portale Internet della Regione e l'utilizzo dei diversi canali di comunicazione multimediale, tutti soggetti impegnati a realizzare il miglior funzionamento del servizio di informazione interna ed esterna della Regione Siciliana.

Art. 111 - Trattamento di trasferta

Non si condivide il mancato inserimento al termine del comma 2, della previsione:

In sede di Contrattazione collettiva decentrata integrativa, saranno determinati criteri e modalità per considerare il tempo di viaggio in trasferta quale attività lavorativa.

Commissioni paritetiche per le controversie inerenti al Fondo Risorse Decentrate

Non si condivide la mancata istituzione nel Contratto di una Commissione paritetica per le controversie inerenti al Fondo Risorse Decentrate, per verificare il rispetto delle procedure previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, soprattutto perché le valutazioni e le



Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Via Marchese di Villabianca, 4 - 90143 Palermo - Tel. - Fax 091 626 2871
email: siadcsa@gmail.com - pec: sindacato.autonomo.dipendenti@pec.it

attribuzioni dei punteggi influiscono oltre che sugli aspetti economici anche sulle progressioni orizzontali e verticali.

Allegato B - Elenco delle indennità erogabili.

Non si condivide il mancato inserimento nella indennità di tutela e vigilanza che la stessa compete anche al personale che svolge attività di custodia e vigilanza dei beni regionali, si ritiene inoltre che l'aumento delle indennità sia irrisorio.

Si ritiene inoltre che il personale in divisa del Comando Corpo Forestale abbia la necessità, viste le sue peculiarità, di avere un'appendice specifica.

Per quanto sopra, pur non essendo pienamente soddisfatti dalle carenze sopra individuate, si sottoscrive il contratto al solo fine di:

- consentire il pagamento delle somme dovute al personale, che attende da troppo tempo il giusto ristoro economico;
- consentire il riparto del FORD 2024, che deve prevedere l'applicazione del Differenziale stipendiale per il 50% del personale di ogni Area;
- avviare i lavori per il rinnovo del CCRL 2022-2024, per adeguare prontamente le retribuzioni rispetto all'inflazione del periodo in questione.

Distinti saluti.

I Segretari Generali

(dott. Giuseppe Badagliacca)

(dott. Gaspare Di Pasquale)

Il Segretario Regionale

(dott. Luca Crimi)

Il Presidente

(dott. Angelo Lo Curto)

Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

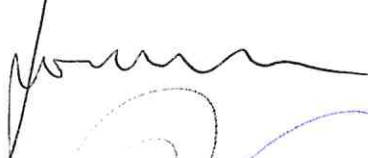
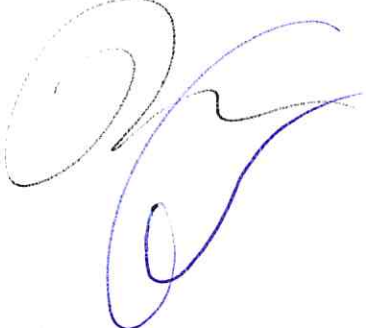
Dichiarazione a verbale n. 1

Il Cobas-Codir invita l'ARAN a farsi parte attiva con il Governo Regionale per procedere celermente al rinnovo contrattuale 2022/2024 prevedendo aumenti economici che coprano integralmente il recupero del potere d'acquisto degli stipendi rispetto all'inflazione del triennio considerato. Altresì, accelerando il percorso di definizione delle famiglie e dei profili professionali, ridefinendo i mansionari di categoria e dando piena attuazione alle progressioni verticali nel quadro della normativa vigente.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Minio



FERRELLI S.p.A. SINDACATO
 UGC


Cobas-CodiR

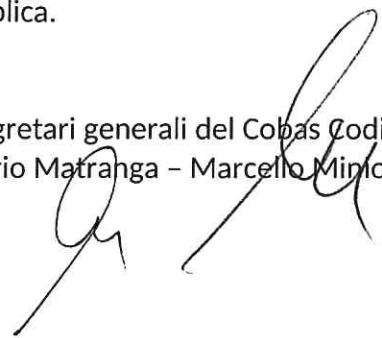
COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

Dichiarazione a verbale n. 2

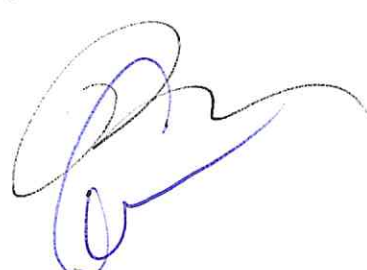
Il CobasCodir invita l'ARAN a farsi parte attiva con il Governo regionale sulla tematica della problematica della mancata copertura contributiva ai fini previdenziali per i periodi antecedenti alla stabilizzazione nell'Amministrazione regionale e negli Enti collegati del personale proveniente da periodi di precariato, anche attivando le possibili sinergie con il disegno di legge attualmente in esame presso il Senato della Repubblica.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Minio



~~PER~~ *compilazione UGL*



Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI


Dichiarazione a verbale n. 3

Il Cobas-Codir ritiene non più rinviabile l'estensione dello stesso diritto previsto dalle leggi, di potere concedere l'anticipazione del TFR per spese mediche e acquisto prima casa anche al personale assunto dopo il 31/12/2000 e comunque a tutto il personale assunto in Amministrazione regionale e a oggi non incluso nella misura.

Pertanto, chiede all'ARAN di farsi parte attiva con il governo regionale affinché quanto oggetto della presente dichiarazione a verbale possa essere inserito in apposita normativa che disciplini l'ambito ed elimini la discriminazione esistente.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Minio

PER COMMISSIONE UGC
Novanni Eina


Cobas-CodiR

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

Dichiarazione a verbale n. _____

Anche alla luce delle modifiche operate nel nuovo sistema di classificazione e alle future progressioni verticali che vedranno coinvolte tutte le precedenti categorie A-B-C , si chiede che l'Aran si faccia parte attiva con il Governo Regionale sulla necessità di finanziare con un fondo specifico le Elevate Professionalità di cui al titolo III art. 22 , al fine di consentire a una quota di funzionari che ne abbiano i requisiti richiesti, di far fronte alle notevoli carenze di postazioni di responsabilità nelle strutture Dipartimentali e degli Enti di cui all'art.1., nonché consentendo ulteriori progressioni nelle postazioni dei funzionari.

I segretari generali del Cobas.Codir
Dario Matranga - Marcello Minio

[Handwritten signatures and text]
FER, COADVISORIS UGC

Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

Dichiarazione a verbale n. 5

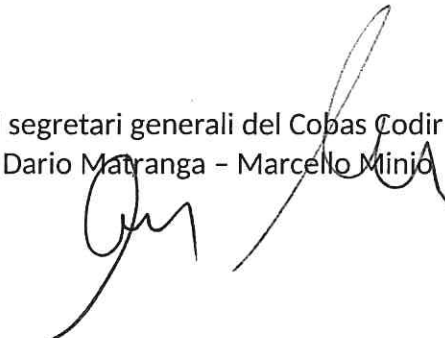


Il Cobas-Codir nel sottoscrivere il presente CCRL non può non esprimere rammarico per il mancato accoglimento di alcune richieste:

1. insufficiente aumento di tutte le indennità;
2. aumento del buono pasto a € 8,00.

Pertanto, chiede all'ARAN di farsi parte attiva con il governo affinché quanto oggetto della presente dichiarazione a verbale possa essere inserito nelle prossime direttive di rinnovo del CCRL 22/24.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Minio


Per COORDINAMENTO CGIL



Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

Dichiarazione a verbale n. 6

Il Cobas-Codir (o le OO.SS.) auspica l'adeguamento dell'indennità di amministrazione all'indennità di amministrazione dei Ministeri.

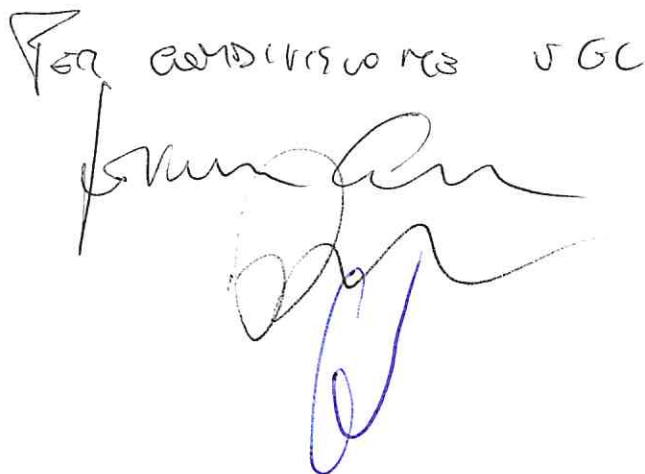
Pertanto, chiede all'ARAN di farsi parte attiva con il governo regionale affinché quanto oggetto della presente dichiarazione a verbale possa essere inserito nelle prossime direttive di rinnovo del CCRL 22/24.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Mirto



Per comodità del VGC



Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

Dichiarazione a verbale n. 7

Relativamente ad alcuni servizi aventi carattere di continuità, il Cobas-Codir ritiene vada applicato l'istituto della pronta reperibilità al fine di assicurare l'efficienza e la continuità del servizio.

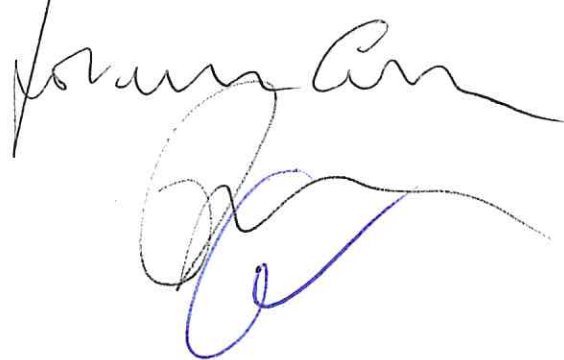
Pertanto, chiede all'ARAN di farsi parte attiva con il governo e l'Amministrazione Regionale affinché quanto oggetto della presente dichiarazione a verbale possa essere fatto proprio e reso esecutivo nella fase applicativa del CCRL.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas/Codir
Dario Matranga - Marcello Minio



PER CONDIVISIONE UGC



Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI


Dichiarazione a verbale n. 8

Nell'ambito del welfare in favore del personale, il Cobas/Codir auspica la possibilità di una Assicurazione sanitaria integrativa per tutto il personale regionale. Si chiede che la previsione di un'apposita polizza sanitaria possa essere prevista nel prossimo CCRL.

Pertanto, chiede all'ARAN di farsi parte attiva con il governo regionale affinché quanto oggetto della presente dichiarazione a verbale possa essere inserito nelle prossime direttive di rinnovo del CCRL 22/24.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Minio



Per concordare JGL




Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

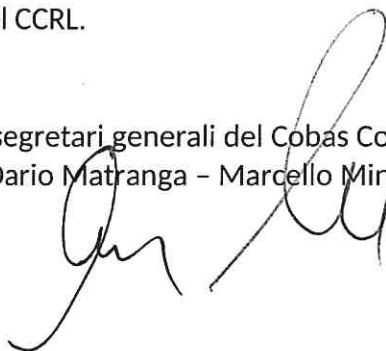
Dichiarazione a verbale n. 9

Con riferimento alle assenze per malattia il Cobas-Codir ritiene che l'Amministrazione, in sede di definizione dei sistemi di valutazione, previo confronto ai sensi dell'art. 5, dovrà anche prendere in considerazione, definendo apposita disciplina, i casi di assenze prolungate dal servizio.

Pertanto, chiede all'ARAN di farsi parte attiva con il governo e l'Amministrazione Regionale affinché quanto oggetto della presente dichiarazione a verbale possa essere fatto proprio e reso esecutivo nella fase applicativa del CCRL.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Minio



Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

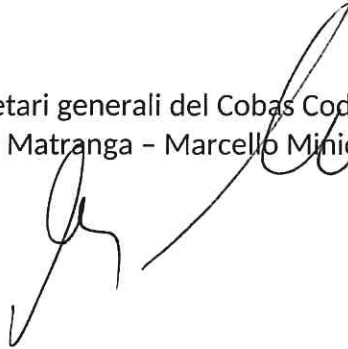
Dichiarazione a verbale n. 10

Il sindacato Cobas-Codir evidenzia la necessità di regolamentare il corpo forestale della Regione Siciliana con un'apposita appendice al CCRL alla stessa stregua delle altre regioni a statuto speciale.

Pertanto, chiede all'ARAN di farsi parte attiva con il governo regionale affinché quanto oggetto della presente dichiarazione a verbale possa essere inserito nelle prossime direttive di rinnovo del CCRL 22/24.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Minio



Cobas-Codir

COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

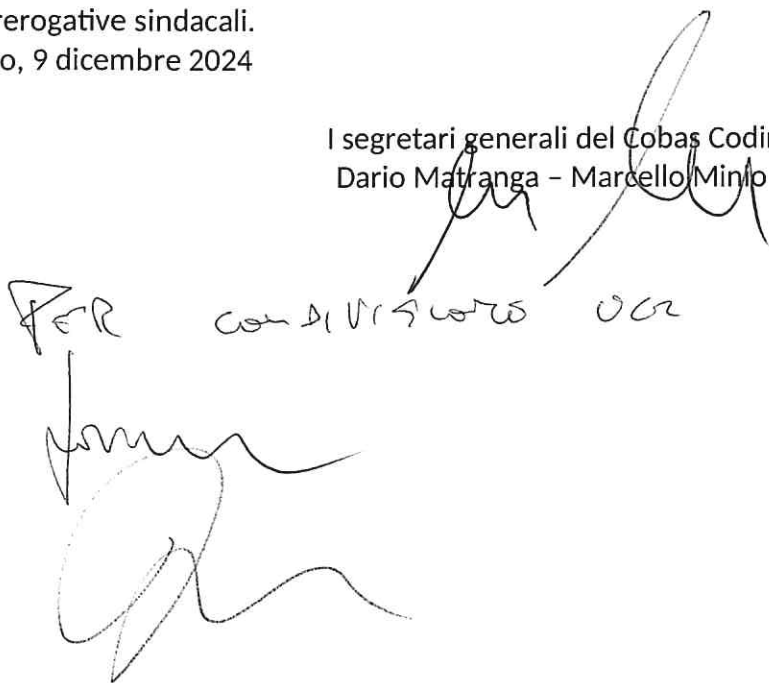
Dichiarazione a verbale n. 11

Considerato che la contrattazione e il confronto sindacale sono attività istituzionali previste dal CCRL il Cobas-Codir (le OO.SS.) auspica l'estrapolazione dal monte ore dei permessi assegnati alle OO.SS. delle ore necessarie alle contrattazioni, ricordando che le contrattazioni in orario pomeridiano costituiscono comunque un aggravio dei costi in termini di apertura dei locali e di lavoro straordinario da erogare.

Pertanto, chiede all'ARAN di farsi parte attiva con il governo affinché quanto oggetto della presente dichiarazione a verbale possa essere inserito nelle prossime direttive di rinnovo del CCRL sulle prerogative sindacali.

Palermo, 9 dicembre 2024

I segretari generali del Cobas Codir
Dario Matranga - Marcello Minio



Handwritten signatures and notes. The text "FER" is written on the left, with a vertical line pointing down to a signature. To the right, the text "CON DIVISORE OOR" is written. Above this text, there are two more signatures, one of which is a large, stylized signature.

A VERBALE N° 12
Dichiarazione ~~congiunta~~ n.


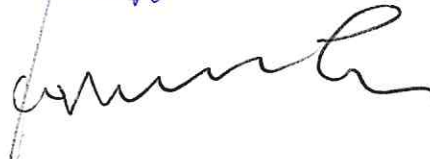
Le parti auspicano che, fermo restando il divieto di monetizzazione delle ferie e l'onere in capo al datore di lavoro di vigilare sulla puntuale e preventiva attività di programmazione delle ferie entro i termini contrattuali, ai sensi dell'art. 39 commi 14 e 15, le ferie, oltre che per indifferibili esigenze di servizio possono essere rinviate all'anno successivo per **qualunque esigenza personale**, purché motivata, del dipendente e autorizzata dal dirigente.

(cfr. RAL495 Orientamenti Applicativi).

Palermo, 9 dicembre 2024

~~L'ARAN SICILIA~~

Le OO.SS:

UGL


SIAD CIA CUSAL
