



aran sicilia

*Agenzia per la rappresentanza negoziale
della Regione Siciliana*

Servizio Negoziazione 2

Prot. n. 1423

Palermo, 17 giugno 2005

OGGETTO: C.C.R.L. per il comparto non dirigenziale del personale della Regione Siciliana e degli Enti regionali di cui all'art.1 della L.R. 15.05.2001, n.10. – Quadriennio giuridico 2002/2005 e biennio economico 2002/2003.

Circolare n. 3/2005 scaricata dal sito del Cobas/Codir

Al Dipartimento Regionale del personale, dei
SS.GG., di quiescenza previdenza ed assistenza del
personale

Al Dipartimento Regionale bilancio e tesoro-
Ragioneria generale della Regione

Ai Dipartimenti regionali e strutture equiparate

Alle Ragionerie Centrali presso gli Assessorati
regionali

Agli Enti di cui all'art.1 della l.r. 15 maggio 2000
n.10 che applicano il CCRL

e, p.c.

All'On.le Presidente della Regione

All'On.le Assessore alla Presidenza

All'On.le Assessore al Bilancio e alle Finanze

Al Segretario generale della Regione

Alla Corte dei Conti – Sezione di Controllo di Palermo

Alle OO.SS. firmatarie del CCRL

PARTE I - INTRODUZIONE

Con l'articolo 25 della L.r. 15 maggio 2000 n. 10 la Regione Siciliana ha istituito, ai sensi del comma 16 dell'art. 50 del D. lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, l'Agenzia per la

rappresentanza negoziale della Regione Siciliana (ARAN Sicilia) che rappresenta legalmente la Regione e gli Enti pubblici non economici di cui all'art.1 della medesima legge per la contrattazione collettiva di loro competenza; l'Agenzia svolge le funzioni ed i compiti attribuiti dal citato decreto legislativo così come modificato dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Ai sensi dell'art. 27 c.1 della precitata l.r.10/2000, durante la fase negoziale l'Aran Sicilia espleta le sue funzioni in ottemperanza agli indirizzi deliberati dalla Giunta di Governo per l'intero comparto, considerato che, ai sensi dell'art. 24, c.2, della stessa legge, la Regione Siciliana e gli enti regionali costituiscono un unico comparto di contrattazione, non essendo stato individuato un separato comparto per gli Enti pubblici non economici.

L'Aran Sicilia svolge "ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi ed alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi"(art. 46 c.1 D.lgs. 165/01); attività quest'ultima perseguita attraverso l'emanazione di circolari esplicative indirizzate sia all'amministrazione regionale che agli altri enti presso cui trova applicazione il contratto, nonché attraverso l'emanazione di pareri su specifiche norme contrattuali, resi a seguito di richieste avanzate dalle amministrazioni destinatarie del contratto e su materie dalla legge riservate alla contrattazione.

La durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del CCRL sono stabiliti dall'art.2 dello stesso; scopo della presente circolare è quello di illustrare il contratto nei suoi contenuti generali al fine di assicurarne l'uniformità di applicazione, con specifico approfondimento dei nuovi istituti al fine di eliminare o ridurre i dubbi interpretativi e prevenire l'insorgere di controversie.

In data 16 maggio 2005 l'Aran Sicilia e le OO.SS. hanno sottoscritto il contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.r. 10/2000 per il quadriennio normativo 2002/2005 ed il biennio economico 2002/2003.

L'accordo giunge dopo un lungo e complesso percorso iniziato al termine della primavera 2004, a pochi mesi dall'avvio dell'attività dell'ARAN Sicilia.

L'iter contrattuale che ha portato alla firma dell'accordo nasce nel nuovo contesto della c.d. privatizzazione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni introdotto nell'ordinamento regionale dall'art. 27 della l.r.10/2000 che ha apportato diverse innovazioni, tra le quali il rapporto di certificazione della Corte dei conti sui costi contrattuali introdotto dall'art. 29 della l.r. n.17/2004, che, alla luce dell'esperienza maturata con l'odierno CCRL, risulteranno più chiari nei successivi accordi contrattuali.

Anche sulla scorta delle osservazioni e dei suggerimenti della Corte dei conti sono state intraprese diverse iniziative che hanno visto interagire questa Agenzia con i rami dell'amministrazione regionale competenti e con gli enti, in direzione di una compiuta raccolta degli elementi utili alla quantificazione dei costi del presente contratto. Tali iniziative, unitamente alla raccolta costante ed aggiornata dei dati, torneranno utili in sede di programmazione finanziaria e relativa allocazione delle risorse destinate alla contrattazione e dovrebbero evitare in futuro il ripetersi di condizioni sfavorevoli alla lineare conclusione della contrattazione collettiva e delle conseguenti verifiche.

Alla base dell'intesa siglata tra l'ARAN e tutte le Organizzazioni Sindacali c'è una idea progettuale che affonda le sue origini nel processo di riforma avviato nella Pubblica Amministrazione.

I principi ispiratori fondamentali del CCRL possono così essere riassunti:

- Definire un quadro certo di regole all'interno del quale svolgere il confronto con le OO.SS.;
- Dare certezze sui diritti e sugli obblighi dei dipendenti;
- Semplificare e omogeneizzare per quanto possibile la struttura della retribuzione fondamentale e accessoria, anche per favorire la trasparenza;
- Implementare un sistema incentivante per riconoscere l'impegno professionale e per valorizzare l'apporto dei singoli dipendenti all'attività complessivamente svolta dall'amministrazione;
- Mettere a punto una serie di strumenti gestionali attraverso i quali favorire il processo di aziendalizzazione dell'Amministrazione, orientandola ai risultati e ai principi di efficienza ed efficacia.
- Disciplinare questioni nuove e rilevanti, sia dal punto di vista politico che sociale (come per es. il "mobbing" e le "pari opportunità").
- Colmare un vuoto normativo che si è verificato per alcuni istituti giuridici a seguito della riforma introdotta dal D.lgs. 29/93 e successive modificazioni e da quelle norme rinviate alla disciplina contrattuale (v. ad es. la responsabilità disciplinare).

Il testo siglato contiene, quindi, una organica disciplina delle norme sul rapporto di lavoro, compresa una regolamentazione dell'orario di lavoro, del tempo parziale e del telelavoro, delle assenze, delle responsabilità e delle sanzioni disciplinari, con limitati rinvii a

fonti normative esterne, nonché una regolamentazione compiuta del sistema delle relazioni sindacali. Per la valorizzazione della professionalità dei dipendenti è stato definito l'ordinamento professionale e si è data notevole rilevanza al processo formativo inteso come leva strategica fondamentale per il cambiamento della Pubblica Amministrazione in direzione del miglioramento qualitativo dei servizi resi.

Al fine di monitorare l'applicazione dei contratti e avere contezza dei dati riguardanti il personale in servizio presso gli uffici della Regione e presso gli Enti vigilati nonché dei relativi costi, verrà istituito presso l'ARAN un apposito Osservatorio peraltro anche in esecuzione del quarto comma dell'art. 46 del D.lgs. 165/2001; è stata prevista inoltre l'introduzione presso l'ARAN di un Comitato paritetico per la verifica della rappresentatività sindacale e questioni connesse. Diversi organismi paritetici dovranno essere istituiti invece presso le Amministrazioni: si tratta dei Comitati per le pari opportunità, per il fenomeno del mobbing, per le controversie inerenti l'utilizzazione del fondo per la produttività; altri Comitati paritetici potranno essere costituiti per occuparsi di problematiche particolari quali, ad esempio, l'applicazione della l. 104 del 1992 o in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

Viene prevista nell'ambito del piano di lavoro, all'interno del quale vengono programmate tutte le attività di competenza della struttura, una diversa gestione dei fondi per la produttività tesa a premiare il miglioramento qualitativo del rendimento individuale e dei servizi resi all'utenza. Particolare rilievo assume, in tale contesto, la previsione di progetti obiettivo che, nel raggiungimento di particolari concrete finalità, consentano al tempo stesso di assicurare il funzionamento degli uffici nelle ore pomeridiane.

Altro aspetto di novità è la regolamentazione del Fondo per il Miglioramento delle Prestazioni che sostituisce il precedente Fondo Efficienza Servizi (FES), per il quale vengono individuate le modalità di costituzione e soprattutto di utilizzazione e sul quale, per espressa volontà del Governo, non graveranno più gli uffici di diretta collaborazione e le stazioni uniche appaltanti che utilizzeranno l'apposito fondo messo a disposizione, che verrà negoziato dall'ARAN.

Sul piano economico gli aumenti complessivi - che vanno dai 59 euro per la categoria A1 ai 184 euro per la categoria D4 - e le progressioni economiche, permetteranno nel complesso di compensare la perdita del potere d'acquisto accumulata negli ultimi anni.

Il testo del CCRL è articolato in sei titoli, per un totale di 112 articoli. Allo stesso sono allegate 6 tabelle (denominate G, H, J, I, K, L) relative alle quantificazioni economiche; 2

tabelle (allegati B e C) rispettivamente illustrative del numero di posizioni economiche in cui si articola ciascuna categoria e del trattamento economico relativo ai profili evoluti di nuova individuazione; l'elenco delle indennità erogabili nell'ambito del piano di lavoro (allegato M). Il testo contrattuale è completato: dai Criteri per l'individuazione dei profili professionali a regime (allegato A); dal Codice di condotta dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (allegato D) che, pur non essendo un atto negoziale, deve essere obbligatoriamente allegato al CCRL (art. 54, comma 3, del D. lgs. 165/2001); dal Codice da adottare nella lotta contro le molestie sessuali (allegato E) ed infine dall'accordo sulla disciplina del telelavoro (allegato F), nonché da otto dichiarazioni congiunte e da alcune dichiarazioni unilaterali a verbale.

Di seguito si illustrano alcune disposizioni contrattuali con particolare specificazione per quelle di nuova istituzione.

PARTE II - PROBLEMATICHE GENERALI

L'**art. 1** del CCRL delimita il campo di operatività del contratto collettivo regionale prevedendone l'applicazione al personale del comparto non dirigenziale dipendente dall'amministrazione regionale e dagli enti di cui all'art.1 della l.r. 10/2000, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fatte salve le esclusioni normativamente previste.

Attualmente il personale a tempo determinato a cui sicuramente si applica il CCRL, anche per espressa previsione dei contratti individuali stipulati con l'amministrazione, è quello che presta servizio presso gli uffici di diretta collaborazione, per cui l'espressione con "rapporto di lavoro a tempo determinato" di cui all'art.1 deve intendersi riferito al suddetto personale.

Come si è avuto modo di accertare infatti i contratti individuali di lavoro subordinato a tempo determinato del personale esterno in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione fanno espresso rinvio per i profili di stato giuridico e per il trattamento economico alle disposizioni degli accordi e dei contratti collettivi del personale con qualifiche non dirigenziali vigenti per il personale del comparto della Regione.

Le disposizioni che governano il rapporto di lavoro di altre tipologie di lavoratori a tempo determinato sono specifiche e diverse per ciascuna tipologia e trovano giustificazione nelle finalità volute dal legislatore.

Per tali particolari tipologie di rapporti di lavoro, non ricomprese tra i diretti destinatari del CCRL, la cui previsione e disciplina è contenuta nelle rispettive leggi istitutive e

presumibilmente richiamate nei contratti individuali di lavoro, alcune norme contenute nel CCRL attinenti la retribuzione sono applicabili in quanto ad esse fanno riferimento le citate normative.

Ad esempio, il personale PUC trova la sua disciplina normativa di riferimento nella l.r. 21.12.1995, n.85 e successive modifiche ed integrazioni. Per l'aspetto retributivo l'art.12, comma 5 fissa il trattamento minimo inderogabile parametrato con quello dei dipendenti regionali e questo "non può comunque essere inferiore al trattamento contrattuale part-time dei dipendenti dello stesso livello o qualifica funzionale dell'ente proponente".

Diverse ancora sono le disposizioni concernenti il restante personale la cui retribuzione è finanziata con i fondi della L.433/91: LSU protezione civile, LSU "Fiori 2", LSU Enti Parco, personale ex Italter ed ex Sirap (questi ultimi ad esempio applicano il CCNL degli edili e in attuazione di quanto previsto dall'art.48 dalla l.r.21/2001 viene corrisposta la differenza retributiva tra gli emolumenti previsti per il comparto Regione e quelli spettanti sulla base del contratto di categoria).

E' pertanto necessario che nell'applicazione dei diversi istituti contrattuali le amministrazioni destinatarie dell'accordo operino un'attenta interpretazione delle diverse norme che prevedono l'utilizzazione dei suddetti lavoratori e dei contratti individuali stipulati che ne regolamentano il rapporto di lavoro.

Con riguardo al trattamento economico, ove le disposizioni legislative di riferimento e le clausole del contratto individuale rinviino per il trattamento economico al CCRL, i suddetti lavoratori sono destinatari, al pari dei dipendenti a tempo indeterminato, degli incrementi retributivi di cui alle colonne (c) ed (e) dell'allegato "I" ed eventualmente di quelli di cui all'allegato j, in virtù del disposto di cui al comma 14 dell'art. 80, in base al quale dall'applicazione dello stesso art. 80 non possono scaturire erogazioni di emolumenti arretrati se non quelli derivanti dai suddetti incrementi economici.

E a tale scopo le somme occorrenti per tutte le suddette categorie di personale esistenti nell'ambito della Regione siciliana sono state calcolate e richieste da questa Agenzia, stanziare dal Governo con l'art. 4 della l.r. 5/2005 e sono già disponibili in apposito fondo presso il Dipartimento bilancio e tesoro.

Al suddetto personale quindi, come indicato al comma 1 dell'art. 1, che fa "salve le esclusioni normativamente previste", il contratto collettivo regionale si applica alla luce delle disposizioni normative di riferimento e delle clausole del contratto individuale stipulato che qualificano il rapporto.

Al momento della stipula per i nuovi contratti individuali o all'eventuale rinnovo dei contratti individuali in corso si dovrà tenere conto dei nuovi tabellari di categoria introdotti dal CCRL.

Una precisazione merita la previsione inserita nel comma 2 dell'art.1, che richiama il contenuto del comma 2 dell'art. 28 della l.r. 10/2000, in base al quale il contratto si applica agli enti regionali dopo che gli organi deliberativi competenti accertino l'entità degli oneri conseguenti e verifichino la loro copertura nell'ambito dei propri bilanci, pareggiati nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti.

Il successivo comma 3 prevede una garanzia di continuità del trattamento contrattuale a favore del personale assoggettato a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione, di privatizzazione ecc.; si tratta di norma finalizzata alla tutela contrattuale del personale nelle particolari ipotesi considerate, che non comporta oneri aggiuntivi.

L'art. 2 disciplina la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto.

Il periodo temporale di riferimento per l'applicazione del contratto viene indicato nel quadriennio 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa, e nel biennio 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 per la parte economica.

Tale indicazione tende a delimitare il riferimento temporale che caratterizza il rinnovo del CCRL, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993 ma non significa, comunque, che tutte le clausole contrattuali hanno anche decorrenza dal mese di gennaio dell'anno 2002.

Per questo specifico aspetto, deve essere tenuto presente il contenuto del comma 2 che chiaramente afferma, come regola generale di tutti i CCRL del lavoro pubblico, che i singoli istituti previsti possono trovare applicazione con decorrenza dal giorno successivo a quello di definitiva sottoscrizione, ma che decorrenze diverse possono essere collegate a specifiche ed espresse previsioni contrattuali che riguardano, prevalentemente, la corresponsione degli incrementi economici.

Si richiama al riguardo il termine di trenta giorni per la applicazione degli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato e automatico prescritto dall'art.2, comma 3 del CCRL.

E' previsto il rinnovo tacito del CCRL, alla sua scadenza, di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di

ogni singola scadenza; in caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore fino a quando non siano sostituite da altro contratto collettivo.

Sono stabilite, infine, le modalità di corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale, di cui all'Accordo sul costo del lavoro del 23.7.1993, nel rispetto dell'art. 28, 1° e 2° comma della l.r. 10/2000 (copertura finanziaria).

PARTE III - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il Titolo II del contratto individua gli obiettivi e gli strumenti del sistema delle relazioni sindacali introducendo una serie di disposizioni tendenti a rendere più certo il quadro dei diversi modelli relazionali che si estrinsecano come segue:

a) contrattazione collettiva a livello regionale

Si svolge secondo quanto disposto dall'art.27 della l.r.10/2000.

b) contrattazione collettiva regionale integrativa (art.3, comma 3 – art.5)

Si effettua presso l'Aran per la regolamentazione di specifiche materie aventi refluenza per la Regione siciliana nel suo complesso individuate dall'art.5 e secondo i criteri ivi stabiliti.

c) contrattazione collettiva decentrata integrativa nelle materie e con le modalità indicate dal contratto (art.4)

Si svolge a livello di Dipartimento e/o sede decentrata, strutture equiparate e Uffici di diretta collaborazione e nelle Stazioni uniche appaltanti.

Si evidenzia che, al fine di evitare ogni possibile ritardo ed intralcio al corretto fluire delle relazioni sindacali, viene disposto che, in attesa della elezione delle RSU, la sede della contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art.4 lett. B) è quella individuata come sede di contrattazione dall'art. 9 del D.P.R.S. n.26/99 (art.4) e i soggetti titolari di parte sindacale sono le OO.SS. di categoria territoriali firmatarie del CCRL (art. 11).

Preliminare alla contrattazione è la verifica della legittimità della composizione del tavolo di contrattazione da parte del Presidente della delegazione di parte pubblica. Al riguardo, gli **artt. 11, 12 e 13** definiscono i soggetti titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché i soggetti titolari delle prerogative sindacali e la composizione delle delegazioni, sia di parte pubblica sia sindacale.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata integrativa sono esclusivamente le organizzazioni firmatarie del CCRL.

Per la parte pubblica la delegazione sarà presieduta dal Dirigente Generale (o equiparato) o da un suo delegato ovvero dai responsabili delle sedi periferiche individuate quali sedi di contrattazione dall'art.4, lett.b del CCRL. Viene anche prevista all'art. 13, la possibilità di avvalersi nella contrattazione collettiva decentrata dell'assistenza dell'Aran Sicilia.

L'**art. 6** disciplina le procedure per la contrattazione decentrata integrativa e determina gli organi preposti al controllo sulla compatibilità dei costi.

In particolare stabilisce:

- la durata dei contratti collettivi decentrati integrativi salvo che per le materie per le quali lo stesso CCRL, in considerazione della loro particolare natura, richieda tempi di negoziazione diversi oppure verifiche periodiche, essendo collegate a fattori organizzativi contingenti;
- il vincolo dell'unicità della sessione negoziale decentrata;
- le modalità ed i tempi di costituzione della delegazione di parte pubblica;
- l'obbligo dei contratti decentrati integrativi di introdurre specifiche clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione;
- gli adempimenti a carico dell'amministrazione nella fase successiva alla stipulazione;
- la ultroattività dell'efficacia dei contratti decentrati integrativi stipulati, fino alla sottoscrizione definitiva di quelli successivi.

Vengono individuati inoltre i soggetti competenti ad effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e a rendere la relativa certificazione degli oneri nei servizi di controllo interno, secondo le previsioni espresse dell'art. 2 del D.Lgs. n.286/1999, in materia di controlli nella pubblica amministrazione, recepito dalla legislazione regionale.

Si evidenzia quanto indicato al comma 3 dell'art.6 , in base al quale l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo è inviata entro 5 giorni alla Ragioneria centrale o Ufficio per il controllo di regolarità amministrativo-contabile negli enti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria che dimostri il rispetto dei vincoli della contrattazione collettiva regionale e la compatibilità dei costi con le risorse a disposizione.

I suddetti uffici dovranno effettuare le verifiche di competenza nei successivi quindici giorni, decorsi i quali il contratto decentrato può essere sottoscritto definitivamente.

Nel caso di osservazioni da parte degli organi preposti al controllo la trattativa deve essere ripresa nel termine di cinque giorni. Si tratta di una regola volta ad assicurare una sollecita ripresa, in tempi certi, della trattativa, ove una modifica del testo già concordato tra le parti si renda necessaria per superare i rilievi del soggetto preposto al controllo.

Per completezza di informazione sembra utile precisare che la ipotesi di contratto decentrato integrativo, valutata positivamente in sede di controllo di compatibilità, acquista efficacia solo a seguito della definitiva sottoscrizione della stessa da parte del presidente della delegazione di parte pubblica e da parte della delegazione sindacale (appositamente riconvocata).

Si ricorda infine che, per le funzioni di monitoraggio e vigilanza sui contratti affidate all'Osservatorio di cui all'art. 106, copia di tutte le contrattazioni decentrate sottoscritte, ai sensi del comma 5 dell'art. 6, deve essere trasmessa a questa Agenzia entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva (e quindi dopo le verifiche degli organi preposti), con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio; la trasmissione dei contratti decentrati all'Aran ottempera peraltro all'analogo obbligo previsto dal comma 3 dell'art. 46 del D.lgs. 165/2001.

d) partecipazione sindacale (art.7)

Il sistema di partecipazione, previsto all'**art. 7**, comprende gli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione e altre forme di partecipazione attivabili con la costituzione di comitati paritetici.

Qualche cenno a sé merita la disciplina del modello relazionale della **concertazione**. Innanzitutto essa rappresenta un modello di relazioni sindacali autonomo dagli altri previsti dal CCRL. Nelle materie ad essa demandate, la concertazione non può essere surrogata da altri modelli relazionali.

Al fine di assicurare una maggiore funzionalità della procedura concertativa, in coerenza con la sua natura di strumento di partecipazione sindacale, sono stati precisati i tempi della procedura stessa. Infatti viene stabilito che ricevuta l'informazione ciascuno dei soggetti sindacali a ciò legittimati può attivare la procedura concertativa entro i tre giorni successivi.

Decorso il termine previsto l'ente può attivarsi autonomamente nelle materie oggetto di concertazione, assumendo le conseguenti decisioni.

Altre previsioni in ordine alle materie oggetto di contrattazione, informazione e concertazione si ritrovano, inoltre, al successivo **art. 32** relativamente al sistema classificatorio di cui agli artt. dal 18 al 29.

Nell'ipotesi di accordo viene prevista, inoltre, l'istituzione di comitati per alcune particolari problematiche quali quelle relative al Corpo forestale (art.110) su cui ci si soffermerà più avanti.

Gli **artt. 8, 9, e 10** disciplinano i compiti e il funzionamento dei Comitati per le pari opportunità, per il fenomeno del mobbing e per la rappresentatività sindacale.

Un cenno particolare merita la disciplina del "mobbing" (**art. 9**).

Alla base di tale regolamentazione, già inserita in altri CCNL, vi è la considerazione della rilevanza e della diffusione sempre più ampia che il fenomeno del "mobbing" è andato assumendo, non solo nel mondo del lavoro privato, ma anche nel settore del lavoro pubblico, tali da giustificare la predisposizione di opportuni strumenti di tutela del lavoratore, destinati ad operare sia in via preventiva che successiva.

Per fronteggiare questo fenomeno, di cui l'art. 9 dà specifica nozione, è prevista la costituzione presso la Presidenza dell'Amministrazione, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del CCRL in esame, di uno specifico Comitato paritetico la cui costituzione è obbligatoria in relazione al terzo comma dell'art. 9.

I compiti spettanti al Comitato paritetico, così come la sua regolamentazione sono espressamente indicati e precisati. Si tratta per lo più di compiti di raccolta di dati ed informazioni sul "mobbing" presso ciascun ente, di verifica ed analisi di tale fenomeno, anche con riferimento alle sue possibili cause, nonché di formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla sua prevenzione, alla sua repressione ed alla elaborazione di specifici codici di condotta.

Nell'ambito dei suoi compiti, al fine di realizzare una forma di tutela di carattere preventivo, il Comitato può formulare specifiche proposte di interventi formativi e di aggiornamento del personale in materia di "mobbing" e di diffusione di una maggiore consapevolezza e conoscenza dei ruoli dei singoli e dei rapporti interpersonali all'interno degli uffici, anche con riferimento all'evidente opportunità di porre le premesse per un recupero della motivazione e dell'affezione del personale verso l'ambiente di lavoro. L'amministrazione

valuterà l'opportunità di inserire le varie proposte nei piani generali per la formazione del personale di cui all'art. 65 del CCRL.

L'art. 10 istituisce presso l'ARAN Sicilia il Comitato paritetico per la rappresentatività con i compiti di cui all'8° comma dell'art. 43 del D. lgs. 165/2001 e cioè per:

- garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive nella raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe;
- la certificazione dei dati;
- la risoluzione delle eventuali controversie.

Spetta al Comitato dirimere ogni controversia in ordine alla legittimazione delle organizzazioni sindacali ed alla loro rappresentatività.

Spettano comunque al nuovo Comitato le competenze già assegnate al Comitato di cui all'art.18 dell'Accordo 30 giugno 2003, che resta caducato dalla data di istituzione del Comitato per la rappresentatività, fatta eccezione per le competenze sul "mobbing".

Si richiama l'attenzione sul diverso limite di rappresentatività ora stabilito dalla nuova norma contrattuale (4%) rispetto a quello prescritto dal predetto art.18 per il soppresso Comitato, nonché sulla diversa composizione.

e) interpretazione autentica dei contratti collettivi (art.17)

L'art. 17 del CCRL comprende la disciplina sull'interpretazione autentica dei contratti collettivi e la definizione dei soggetti legittimati a richiederla.

L'accordo che ne scaturisce viene stipulato seguendo le procedure di cui all'art.27 della l.r. 10/2000 (per l'interpretazione di disposizioni del contratto collettivo regionale) e dell'art.6 del CCRL (nel caso di contratto collettivo decentrato integrativo) e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

La possibilità di ricorrere alle procedure di interpretazione autentica è estesa anche alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art. 6 del presente CCRL.. Si tratta di un intervento più formale che sostanziale. Infatti, poiché nella disposizione dell'art. 49 del D.Lgs. n.165/2001 il riferimento viene fatto, genericamente, alla "interpretazione autentica dei contratti collettivi", senza alcuna altra specificazione o limitazione, in questa nozione possono ricomprendersi sicuramente anche i contratti collettivi decentrati integrativi.

L'art.16 introduce le c.d. clausole di raffreddamento che, in un sistema delle relazioni sindacali improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei

comportamenti, impone di non assumere iniziative unilaterali o azioni dirette entro il primo mese del negoziato relativo alla nuova contrattazione. Analogamente durante il periodo in cui si svolgono la concertazione e la consultazione.

L'**art. 14** che disciplina il diritto di assemblea elevato a n. 15 ore, accogliendo le istanze delle OO.SS. per una più adeguata partecipazione dei dipendenti alle iniziative sindacali, sulla base della dichiarazione congiunta n. 6 non avrà attuazione fino alla stipulazione del nuovo contratto giuridico 2006/2009 che dovrà approfondirne preventivamente il costo.

L'**art. 15** regola il rilascio delle deleghe a favore delle OO.SS. da parte dei dipendenti, la possibilità di revoca e le modalità di versamento delle trattenute da parte dell'amministrazione alle OO.SS.

PARTE IV - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Il titolo III del contratto introduce rilevanti modifiche nella disciplina del vigente sistema di classificazione del personale del comparto non dirigenziale in direzione del progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici e della valorizzazione delle professionalità esistenti.

Più specificatamente:

Con l'**art. 18** sono individuati gli obiettivi e le finalità che le parti si prefiggono per il pieno riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, attribuendo un ruolo primario alla formazione continua che è considerata fattore fondamentale di accrescimento professionale, di aggiornamento nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

L'**art. 19** definisce e articola, in linea con i DD.P.R.S. nn. 9 e 10 così come rettificati dal D.P.R.S. 24 luglio 2003, il sistema di classificazione del personale in quattro categorie, individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti richiesti per l'inquadramento nella categoria medesima, riportate nell'allegato "A" del CCRL.

Fondamentale elemento di novità introdotto dalla nuova normativa contrattuale si rinviene nel comma 3 che prevede per tutti i nuovi assunti, dalla data di decorrenza del contratto(1/1/2002), l'inquadramento nella posizione iniziale di ciascuna categoria.

Trattasi di una prescrizione che, unita con quella contenuta nell'art. 80 che introduce i nuovi tabellari alla stessa data di decorrenza del contratto, costituisce un elemento di certezza che si muove in direzione della riduzione del contenzioso attualmente esistente nella materia.

Si sottolinea, inoltre, la previsione del quinto comma in base al quale ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima categoria, fatte salve quelle per le quali è richiesta specifica abilitazione.

Con il comma 6 si introduce, infine, un elemento di novità costituito dalla obbligatorietà dell'individuazione dei profili professionali che saranno definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 4 c.4 (Dipartimento, Ufficio, Ente) con i soggetti sindacali di cui all'art.11 c.1 e con l'assistenza dell'Aran Sicilia.

Con l'**art. 20** vengono individuati i criteri per la definizione dei profili professionali, rimessi alla contrattazione decentrata integrativa, in direzione del superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, della semplificazione dei contenuti mansionistici e dell'attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento.

L'**art. 21** prevede la possibilità per l'Amministrazione di istituire nuovi profili.

L'**art. 22** sancisce il principio di carattere generale della riserva all'accesso esterno di una quota delle vacanze organiche, non inferiore al 50% e individua il relativo trattamento economico che viene fissato dal 1 gennaio 2002 nella posizione economica iniziale di ciascuna categoria di cui all'allegato "G".

L'**art. 23** definisce i passaggi all'interno del nuovo ordinamento professionale distinguendo le progressioni verticali tra le categorie, disciplinati dal successivo art. 24, dalla progressione orizzontale costituita dagli sviluppi economici all'interno delle categorie, questi ultimi disciplinati dai successivi artt. 84 e 85 di cui si dirà più avanti.

L'**art. 24** disciplina i passaggi tra le categorie, che devono avvenire, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 22 riguardo la riserva all'accesso esterno, attraverso apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti a verificare la professionalità richiesta dal profilo superiore.

Per tali passaggi è da dire però che, in linea con quanto indicato negli indirizzi del Governo per la contrattazione è stata inserita nel CCRL una norma di prima applicazione, valida sino al 31.12.2006, che, in deroga a quanto disposto, stabilisce che le selezioni verticali

per l'inquadramento nelle categorie "C" e "D" di cui all'accordo dell'8 maggio 2003 recepito con D.P.R.S. 24.7.2003, siano espletate per titoli, comprese le selezioni in corso i cui bandi debbono essere adeguati anche con ricorso a riapertura dei termini.

Al riguardo, richiamando il contenuto della dichiarazione congiunta n. 8, si sottolinea la necessità che le amministrazioni interessate procedano nel più breve tempo possibile all'avvio dei procedimenti concorsuali interni, provvedendo anche all'eventuale riapertura dei termini, al fine di eliminare le anomale situazioni create dall'accordo del 2003, attribuendo a ciascun dipendente la qualificazione spettante e certezza di diritti.

L'**art. 25** prevede che le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali per i passaggi tra le categorie siano preventivamente individuate dall'amministrazione con atti di organizzazione improntati a criteri di imparzialità, trasparenza, celerità ecc., ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3, del d.lgs.165 del 2001, previa contrattazione di cui all'art. 3 c.3. Viene altresì definito il trattamento economico che è quello iniziale della categoria, fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole già goduto dal dipendente mediante assegno ad personam, riassorbibile. L'accesso alla nuova posizione giuridica od economica dà luogo alla sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro, come sarà detto più avanti.

L'**art. 26** disciplina, infine, il passaggio tra profili diversi all'interno della categoria, definiti con la contrattazione collettiva decentrata di cui all'art.4 c.4 lett.A).

Con gli **artt. 27, 28 e 29** la valorizzazione della professionalità, richiesta dalla direttiva del Governo, viene realizzata attraverso il riconoscimento contrattuale alle funzioni di direzione di unità organizzative, alle attività con contenuti di elevata professionalità e specializzazione ed alle attività di staff, studio, ricerca, di ispezione e di vigilanza.

Trattandosi di atti organizzativi non rientranti nella generale previsione dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs .n.165/2001 (che elenca gli atti delle pubbliche amministrazioni che continuano ad essere riservati alla fonte legale o comunque alla regolamentazione pubblicistica) essi sono adottati dai dirigenti generali con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro nel rispetto delle relazioni sindacali.

E' indubbio che in tal modo può essere assicurata una maggiore flessibilità organizzativa e gestionale, in quanto, per poter operare gli eventuali adattamenti che si rendessero necessari nelle diverse materie di cui si è detto, non è più indispensabile passare attraverso farraginose procedure amministrative.

Con riferimento a tali attività gli incarichi sono conferiti, a termine, al personale della categoria D e in caso di necessità anche a personale della categoria C.

Il numero massimo delle posizioni organizzative per la Regione Siciliana verrà individuato nell'ambito della contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art. 3, comma 3, del CCRL.

I criteri generali per il conferimento delle posizioni organizzative vengono, invece, individuati previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 11 c.1.

La valorizzazione della professionalità si estrinseca anche sotto il profilo retributivo con l'attribuzione di una retribuzione di posizione, in relazione alla quale non sono più attribuiti al dipendente i compensi per lavoro straordinario e per la partecipazione al piano di lavoro, da un minimo di 6.000,00 euro ad un massimo di 10.000,00 euro annui lordi per tredici mensilità, al cui finanziamento si provvede con le risorse e le modalità previste dagli artt. 87 e 88 (Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni) ed il cui valore è stabilito dall'amministrazione in relazione alla graduazione delle funzioni. La valutazione annuale positiva dell'incarico comporta il riconoscimento dell'indennità di risultato nella misura del 20% della stessa indennità nell'ambito del 5% massimo delle risorse del fondo assegnate alla struttura (art. 88 c.5 lett.a) in sede di contrattazione di cui all'art.4.

Con gli **articoli 30 e 31** del CCRL, inoltre, si introduce la nuova disciplina dei profili evoluti, i quali potranno essere attuati, previo reperimento delle necessarie risorse, all'interno delle categorie "C" e "D" per valorizzare specialisti, portatori di competenze elevate e innovative, che abbiano le caratteristiche culturali e professionali ben precise e per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Ai dipendenti inquadrati in detti profili, il cui contingente numerico è fissato nel 20% del personale in servizio della relativa categoria, con copertura graduale subordinatamente alle risorse disponibili, verrà attribuito lo stipendio tabellare e l'indennità di amministrazione di cui all'allegato "C" del presente CCRL; la relativa spesa non graverà sui fondi del trattamento accessorio ma dovrà essere reperita nell'ambito dei fondi di bilancio.

In considerazione della rilevanza ad essi riconosciuta, sia dalla direttiva del Governo che dalle OO.SS., anche rispetto alle posizioni organizzative, per la valorizzazione delle professionalità esistenti all'interno dell'amministrazione, l'art. 31 prevede che ai profili evoluti si accede esclusivamente dall'interno attraverso selezione per titoli che preveda specifico

riconoscimento ai titoli di studio posseduti, all'anzianità di servizio nonché alla professionalità acquisita all'interno dell'amministrazione.

L'individuazione dei settori, delle condizioni, dei requisiti e delle modalità per l'accesso è demandato alla contrattazione collettiva regionale presso l'Aran di cui all'art. 3 c.3.

PARTE V - RAPPORTO DI LAVORO

Gli **artt. 33, 34 e 35** del contratto realizzano il disegno delineato dalla l.r. 10/2000 di privatizzazione del rapporto di impiego alle dipendenze dell'Amministrazione regionale e degli enti collegati, attraverso l'introduzione del contratto individuale quale documento che regola il rapporto di lavoro.

Al riguardo si precisa che l'amministrazione procederà obbligatoriamente alla sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro per i dipendenti nuovi assunti e per quelli che conseguono una nuova posizione giuridica ai sensi dell'art. 25.

Viene, inoltre, modificato il periodo di prova la cui durata varia a seconda della categoria d'appartenenza.

Gli **artt. da 36 a 44** del testo siglato contengono una esaustiva regolamentazione dell'orario di lavoro con una compiuta disciplina di istituti quali la turnazione, la reperibilità, il lavoro flessibile, i riposi compensativi ecc. con indicazione degli aspetti regolamentari da sottoporre ad una delle forme di negoziazione sindacale già esposte.

Gli **artt. 45 e 46** riguardano la regolamentazione delle ferie e delle festività.

Con gli **articoli 47, 48 e 49** sono disciplinati i permessi retribuiti, i permessi brevi e il diritto allo studio.

Relativamente ai permessi retribuiti di cui all'art. 47, è appena il caso di ricordare che gli stessi vanno concessi entro il limite complessivo di cui all'art. 44 della l.r. 41/85 così come modificato dall'art. 38 della l.r. 6/97.

Gli **artt. 50 e 51** contengono un'articolata disciplina relativamente alle assenze per malattia per infortuni sul lavoro e per malattie dovute a causa di servizio.

Gli **articoli da 52 a 55** disciplinano le aspettative, i congedi per la formazione, il servizio militare obbligatorio, per quanto ancora esistente.

Con gli **articoli da 56 a 59** vengono disciplinati i congedi dei genitori, tutelati i dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche, i portatori di handicap e il mutamento di profilo per inidoneità.

PARTE VI - MOBILITA'

Con gli articoli da **60 a 64** l'Amministrazione viene a dotarsi di idonei strumenti per la disciplina degli aspetti della mobilità interna ed esterna da e verso l'Amministrazione. In particolare con l'art. 62, comma 3, si risponde all'indicazione, contenuta nella direttiva del Governo, di definire la procedura di mobilità interna all'amministrazione regionale, dotando l'amministrazione di uno strumento rispondente alle necessità di assicurare la funzionalità, prevedendo il suddetto articolo la possibilità di effettuare trasferimenti di ufficio, per comprovate esigenze, in deroga alle ordinarie procedure, fermi restando, ovviamente, gli obblighi di informazione successiva ai sindacati, di cui all'art. 7, comma 3, punto 1°.

Vengono regolamentate, altresì, le ipotesi di assegnazione temporanea presso altra amministrazione, l'assegnazione temporanea pubblico/privato, il distacco e la mobilità interna, il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, gli accordi di mobilità.

PARTE VII - FORMAZIONE

Con l'art. **65** si risponde a quella parte della direttiva riguardante la formazione definita come "leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento"; viene al riguardo stabilito che l'amministrazione, compatibilmente con le proprie disponibilità di bilancio, destinerà alla formazione una quota pari all'1% della spesa complessiva per il personale.

PARTE VIII - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE E RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Con gli **artt. da 66 a 72** si disciplina completamente la materia relativa agli obblighi del dipendente, alle sanzioni e al procedimento disciplinare, al codice disciplinare, al rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale e alla sospensione cautelare.

Si ritiene che l'articolato sopra citato risponda pienamente a quanto indicato dalla direttiva (anche per quanto riguarda la costituzione dell'ufficio unico per i procedimenti disciplinari individuato dal comma 13 dell'art. 67) e ponga l'Amministrazione in linea con gli altri comparti del pubblico impiego.

Sono individuati i doveri e gli obblighi che gravano sul dipendente in modo da tenere conto delle più recenti e significative prescrizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti di cui all'allegato D del contratto, inserito ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001; ed invero, la disposizione di cui al comma 1, dell'art. 66 del CCRL, attraverso l'introduzione di uno specifico richiamo ("Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato"), consente di inserire, in via automatica e completa, tra gli obblighi del lavoratore tutti i principi contenuti nel Codice di comportamento.

Tra gli obblighi dei dipendenti elencati al comma 3 dell'art. 66, un cenno particolare merita la prescrizione di cui alla lett. p relativa alla specificazione del tipo di interessi che, in relazione ai contenuti di un atto o di una decisione da adottare, possono determinare una situazione di incompatibilità del dipendente che vi deve provvedere, ed in base alla quale tali interessi non sono più esclusivamente quelli propri del dipendente ma anche quelli dei suoi parenti entro il quarto grado o dei conviventi.

Il CCRL determina il sistema sanzionatorio improntandolo al principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza garantendo al tempo stesso un sistema di garanzia procedurale per il dipendente.

Sono individuate all'**art. 67** del CCRL le diverse tipologie di sanzioni disciplinari che possono essere applicate.

Viene specificata la ripartizione delle competenze in materia di procedimento disciplinare tra responsabile della struttura in cui il dipendente lavora (dirigente generale, suo delegato o dirigente dell'ufficio cui è assegnato il dipendente secondo l'organizzazione della struttura) ed ufficio competente per i procedimenti disciplinari, da istituire presso il Dipartimento del personale ai sensi del comma 13 dell'art.67, soprattutto in ordine alla competenza alla contestazione ed alla decorrenza del termine temporale per la **loro** effettuazione.

Il responsabile della struttura provvede direttamente quando le sanzioni da applicare siano il rimprovero verbale e la censura. In tutti gli altri casi è competente l'Ufficio unico per i procedimenti disciplinari.

Al fine di assicurare un sollecito e corretto svolgimento del procedimento disciplinare, vengono opportunamente dettate regole per una esatta definizione (anche sotto il profilo dei termini temporali) del rapporto tra responsabile della struttura e ufficio competente per i procedimenti disciplinari nell'ipotesi in cui, anche nel corso del procedimento già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di competenza del primo.

Particolare rilievo, anche sotto il profilo della economicità dell'azione amministrativa, assume la ulteriore previsione secondo la quale, sempre nella particolare ipotesi considerata, il procedimento già iniziato presso il responsabile della struttura prosegue successivamente presso l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza soluzione di continuità e senza la necessità di reiterare la contestazione.

Viene precisato espressamente che i termini iniziali e finali del procedimento disciplinare hanno carattere perentorio; con riferimento ai termini intermedi, viene, tuttavia, esclusa la loro natura perentoria, ma l'amministrazione è comunque tenuta ad applicarli nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza.

Interessa comunque in questa sede evidenziare:

- l'esigenza di costituire al più presto l'Ufficio unico per i procedimenti disciplinari, che va a sostituire la commissione di disciplina prevista dall'art 32 della l.r 29/10/1985 n. 41.; tale ufficio, ai sensi del comma 13 dell'art.67, è istituito per la "Regione siciliana" presso il Dipartimento del personale, come da indicazione del Governo contenuta negli indirizzi per la contrattazione;
- l'esigenza di istituire il Collegio arbitrale di disciplina di cui all'art.55, comma 8 e 9 del decreto legislativo 165/2001, richiamato dal successivo art.73, comma 4 del CCRL, per l'impugnativa delle sanzioni disciplinari.

L'**art. 68** è dedicato al codice disciplinare.

Viene previsto che il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro, in luogo accessibile a tutti, entro 15 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del nuovo CCRL; esso trova applicazione solo a partire dal quindicesimo giorno successivo a quello di affissione. Si tratta di una previsione finalizzata alla garanzia ed alla certezza delle situazioni giuridiche, pienamente conforme alla consolidata elaborazione dottrina e giurisprudenziale in materia di pubblicità e di efficacia dei codici disciplinari.

E' disciplinato in termini nuovi il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (**art. 69**); tale articolo introduce delle regole certe al fine di una più organica e migliore regolazione dei rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Si trattava di un profilo della procedura disciplinare alquanto complesso e delicato, per il quale una regolamentazione si rendeva quanto mai necessaria a seguito dell'intervento in materia di alcune specifiche disposizioni legislative (legge n.97/2001).

In particolare si evidenziano i commi 9 e 10 dell'art. 69 in base al quale qualora il dipendente già licenziato per effetto di sentenza penale di condanna sia successivamente assolto a seguito di giudizio di revisione, sono riconosciuti una serie di garanzie come la riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima sede o anche in altra, ma solo su sua espressa richiesta, e la collocazione nella medesima posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza al momento del licenziamento oppure nella categoria corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data.

Si tratta di una disciplina di garanzia del dipendente che trova la sua giustificazione nella circostanza che il licenziamento intimato ha trovato il suo principale fondamento nella sentenza penale di condanna (e con effetto vincolante del giudicato formatosi sul procedimento disciplinare) e che tale fondamento, successivamente, è venuto meno a seguito della sentenza di assoluzione conseguente al processo di revisione. Essa non costituisce, peraltro, una novità in quanto una tutela analoga era già prevista nell'art. 88 del Testo Unico degli impiegati civili dello Stato, recepito nel DPR n.3/1957.

Gli **artt. 70 e 71** disciplinano compiutamente la sospensione cautelare del dipendente in caso di procedimento disciplinare e di procedimento penale.

L'**art. 72** detta disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari. Le novità introdotte rispetto alla precedente regolamentazione della materia disciplinare, hanno determinato la necessità di prevedere alcune disposizioni transitorie per il passaggio al nuovo regime. Pertanto il CCRL prevede che:

- a) i procedimenti disciplinari in corso alla data di definitiva stipulazione del nuovo CCRL sono portati a termine nel rispetto delle procedure vigenti alla data del loro formale avvio;
- b) alle infrazioni disciplinari accertate sulla base dei procedimenti individuati nella precedente lettera a) si applicano le sanzioni disciplinari previste dalle procedure previgenti se risultano più favorevoli per il dipendente;

L'**art. 73** tratta delle procedure di conciliazione ed arbitrato di cui all'art.66 e seg. del d.lgs.165/2001.

L'**art. 74**, in ossequio alla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n.92/131/CEE, è dedicato al codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, di cui viene fornito uno schema (all. E).

L'**art. 75** fissa i termini di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e le sanzioni in caso di inosservanza.

Gli **artt. 76 e 77** disciplinano le cause di cessazione del rapporto di lavoro che vengono allineate alle disposizioni contrattuali per i dirigenti; con riferimento al punto e) dell'art. 76 al nel caso di recesso dell'amministrazione vanno applicate le vigenti disposizioni del codice civile in materia di recesso.

Gli **artt. 78 e 79** dettano un'organica disciplina del lavoro a tempo parziale e del telelavoro.

PARTE IX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Gli **articoli 80, 81, 83, 84 e 85** riguardano la struttura della retribuzione .

Il comma 1 dell'**art. 80** al fine di rispondere alle esigenze di chiarezza e trasparenza razionalizza la struttura della retribuzione individuando le singole voci di cui è composta.

Gli elementi che costituiscono la nuova struttura delle retribuzione nel loro complesso aumentano ma ciò trova giustificazione nella necessità di renderla più trasparente e più facilmente confrontabile con altre realtà simili e con l'esigenza di definire più compiutamente il sistema di alimentazione del nuovo Fondo di Amministrazione finalizzato alla remunerazione accessoria individuale e collettiva.

Vengono individuati i nuovi tabellari di categoria facendo riferimento ai tabellari previsti per le altre regioni e per gli Enti locali, al fine di eliminare gran parte del contenzioso in atto pendente, scaturito da migliaia di ricorsi presentati contro gli inquadramenti dei nuovi assunti dal 1° gennaio 2002 che hanno provocato sperequazioni retributive; inoltre si rideterminano per ciascuna categoria alcune componenti stipendiali come l'indennità integrativa speciale, l'indennità di amministrazione e gli incrementi della progressione

economica, che con il passaggio dai “ livelli “ alle “ categorie “ avevano mantenuto una differenziazione non compatibile con il nuovo sistema.

Il tutto avviene, per espressa disposizione dell’art. 80, senza maggiori oneri a carico sia dell’Amministrazione sia dei dipendenti in quanto le maggiori o minori somme trovano compensazione nel reddito differenziale di anzianità definito al comma 7 dello stesso articolo e che opera come una sorta di “stanza di compensazione” all’interno del quale gli incrementi dei tabellari sono assorbiti nel confronto individuale con la retribuzione da ciascuno posseduta, per le voci elencate al comma 8 dell’art. 80. Nei pochi casi in cui dovesse verificarsi un saldo negativo del reddito individuale di anzianità, originato dalla esigua entità degli elementi riferiti al preesistente trattamento economico a fronte dei nuovi stipendi tabellari, sarà compensato con i miglioramenti del prossimo biennio economico 2003-2004 o dei successivi contratti.

Gli aumenti sono dovuti:

- sulle posizioni economiche di categoria attribuite nelle misure e alle scadenze stabilite dall’allegato “I” lett. (c) ed (e) del contratto e sono comprensivi dell’indennità di vacanza contrattuale già erogata per il medesimo contratto;
- sull’indennità di amministrazione di cui al comma 9 nella misura e alle scadenze stabilite dall’Allegato “J” al CCRL.

Viene definita al comma 11 la progressione economica di categoria i cui incrementi, come accennato, sono determinati, sempre senza spesa aggiuntiva, negli importi di cui alla colonna “b” dell’allegato “K” a decorrere dal 1° gennaio 2002 per renderli equamente ed armonicamente progressivi.

Dalla modifica degli importi in godimento non derivano, come già detto, maggiori o minori oneri in quanto gli stessi vengono compensati nell’ambito del reddito differenziale di anzianità di cui alla lettera “ c “ del primo comma dell’articolo 80. Gli incrementi delle posizioni economiche di cui alle colonne “c” e “d” dell’allegato “ K “, così come già rideterminate per effetto degli aumenti retributivi di cui all’allegato “I”, costituiscono le differenze tabellari all’interno delle categorie e saranno utilizzate per le future progressioni economiche orizzontali.

Come già rilevato, è stata introdotta una norma di salvaguardia, il comma 14 dello stesso articolo, in base alla quale dall’applicazione dell’art. 80 non potranno discendere maggiori oneri a carico dell’Amministrazione e del personale, esclusi ovviamente quelli relativi al riconoscimento degli incrementi di cui agli allegati “I”, lett. (c) ed (e), e “J”.

L'art. 82 riguarda la tredicesima mensilità e la sua modalità di calcolo.

L'art. 83 indica gli effetti delle misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del contratto.

Viene confermata la disciplina che caratterizza ormai tutti i rinnovi contrattuali del lavoro pubblico. Si afferma, infatti che gli incrementi del trattamento stipendiale sono utili anche nei confronti del personale cessato dal servizio nel biennio considerato (2002 e 2003) per la rideterminazione del trattamento di pensione, con le stesse decorrenze. Sono esclusi, pertanto coloro che sono cessati dal servizio fino al 31.12.2001 con trattamento di pensione dall'1.1.2002; si precisa inoltre che agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'art. 84 disciplina gli sviluppi economici all'interno delle categorie correlati al diverso grado di abilità professionale acquisito nello svolgimento delle funzioni proprie della categoria e nel rispetto dell'art.35 del d.lgs. 165/2001, i cui valori economici annui sono stabiliti nell'allegato "k" al CCRL..

L'art. 85 stabilisce le procedure e i criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno della categoria, integrabili in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art. 3, comma 3, presso l'Aran.

Il numero dei dipendenti che acquisisce la posizione economica è stabilito in funzione delle risorse finanziarie annualmente disponibili nell'ambito del FAMP. Si richiama, al riguardo, la deroga per l'anno 2005 contenuta nell'art. 109 di cui si dirà più avanti.

L'art. 86 contiene, tra l'altro, la nuova modalità di calcolo della quota oraria per il lavoro straordinario.

Si osserva che l'esclusione di qualsiasi conguaglio positivo o negativo operata dall'ultimo comma dell'art. 80, postula che nessuna operazione di conguaglio, basata sulle voci retributive comprese nell'art. 80, possa essere effettuata.

Ne consegue che le nuove misure del lavoro straordinario stabilite dall'art. 86 avranno effetto dalla data di sottoscrizione del contratto, senza dar luogo ad operazioni di rideterminazioni riferite a passati periodi.

Ampio spazio nel contratto è dedicato al Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni (FAMP), previsto dall'**art. 87**, che va a sostituire il preesistente FES con decorrenza dal 1° gennaio 2005.

Vengono definite le regole per la sua costituzione, alimentazione e utilizzazione; utilizzazione che viene finalizzata a una serie di strumenti che mirano a riconoscere i diversi apporti professionali, tra cui il sistema delle indennità, le posizioni organizzative e professionali e la conseguente indennità di risultato, il piano di lavoro e i progetti obiettivi, il lavoro straordinario e il compenso per la qualità delle prestazioni.

Alla base di tutto va attivato il sistema della valutazione che non potrà più essere rivolta soltanto verso la dirigenza ma che andrà estesa a tutto il personale che, obbligatoriamente, partecipa al piano di lavoro (art.94).

Più dettagliatamente l'art. 87 prevede l'istituzione del FAMP e ne disciplina le modalità di alimentazione; vengono in questo modo definite regole per la sua costituzione e alimentazione oltre quelle per la sua utilizzazione previste dall'art. 88. Sulla base della nuova disciplina il FAMP per il 2005 potrà contare su una base certa pari alla previsione di spesa del 2003 che, secondo quanto comunicato dal Dipartimento del Bilancio e Tesoro - Ragioneria Generale della Regione ammonta a € 51.646.000,00.

A partire dal 2006 il Famp, fermo restando il dato di partenza, collegato alla previsione di spesa del 2003, subirà delle variazioni in diminuzione, per effetto della destinazione di somme alla progressione economica orizzontale secondo le norme dei successivi artt. 88 e 89, e potrà subire variazioni in aumento al verificarsi delle condizioni previste dallo stesso art. 87.

In ordine ai vari casi elencati nella norma in questione si ritiene di formulare le seguenti considerazioni.

Il primo alinea del comma 2 relativo ai "risparmi di gestione riferiti alle spese del personale" ha una portata generale e piena che pertanto comprende anche alcune delle voci elencate nei successivi punti. Ne consegue che occorre:

1. precisare quali sono i capitoli relativi, ovviamente, al personale non dirigenziale, le cui economie verificano le condizioni;
2. detrarre dall'importo dei risparmi di gestione le somme derivanti dal secondo e dal quinto alinea del comma 2 e dal comma 4, al fine di non conteggiare due volte gli stessi importi.

Per quanto concerne il punto n. 1, si fa riserva di verificare con il competente Dipartimento Bilancio e Tesoro – Ragioneria generale della Regione, i capitoli oggetto della norma; per quanto concerne, invece, gli altri casi elencati nella norma contrattuale, ivi compreso il comma 4, si richiama l'attenzione dell'amministrazione regionale e degli Enti, sulla necessità di dotarsi di un efficiente sistema di rilevazione idoneo a monitorare costantemente e a determinare a fine anno con immediatezza l'entità delle risorse da destinare

al Famp, in corrispondenza alle varie tipologie esposte nel comma 2 e nel comma 4 dell'art. 87.

E' appena il caso di osservare, infine, che "i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di leggi o regolamenti" saranno destinati al Famp semprechè la stessa fonte legislativa li destini al trattamento accessorio del personale e fermo restando integralmente il loro vincolo legislativo di destinazione ai settori individuati dalle norme di riferimento; analoghe considerazioni vanno fatte anche per le sponsorizzazioni di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Come accennato, è previsto che dalla data di utilizzo delle risorse per le progressioni economiche il fondo venga ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di categoria dei dipendenti che ne hanno usufruito.

Gravano sul fondo, secondo le diverse misure minime o massime stabilite nell'art. 88, la remunerazione della retribuzione di posizione correlata alle posizioni organizzative ivi compresa l'indennità di risultato; i progetti obiettivo; le indennità di cui all'allegato "M"; il lavoro straordinario; la partecipazione ai piani di lavoro; il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale.

Riguardo agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente e degli Assessori l'**art. 88**, al comma 6 dispone che le modalità, i criteri ed i termini di utilizzazione del fondo appositamente inserito nel bilancio regionale per l'anno 2005, destinato al trattamento accessorio per il personale in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali saranno determinate con la contrattazione di cui all'art. 3, comma 3, presso l'ARAN. Fino alla stipulazione del predetto accordo ai soggetti sopra individuati continuerà ad essere erogato il salario accessorio secondo i criteri fino a tutt'oggi applicati.

Del resto in considerazione della difformità funzionale tra uffici dipartimentali ed uffici di staff dei vertici politici, con l'integrazione agli indirizzi per la contrattazione la Giunta ha deliberato di scorporare dal FES tali ultimi uffici unitamente alle Stazioni uniche appaltanti, creando un apposito fondo per la produttività.

Anche al personale destinato alle Stazioni Uniche Appaltanti ed ai dirigenti sindacali in aspettativa il salario accessorio, che sarà successivamente contrattato non appena questa Agenzia avrà ricevuto dal Governo opportune direttive, verrà imputato al nuovo fondo appositamente costituito; al riguardo, nelle more della nuova contrattazione, i dipartimenti o uffici equiparati che erogano i compensi ai dipendenti in aspettativa sindacale secondo le

disposizioni di cui all'art. 14 del D.P.Reg. 30/6/2003, comunicheranno i relativi importi mensili al Dipartimento Regionale del Bilancio e Tesoro che ha attualmente in gestione il nuovo fondo previsto dall'art.88, comma 6.

L'**art. 89** regola la ripartizione del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni nella "Regione Siciliana", prevedendo l'individuazione a monte, con la contrattazione di cui all'art. 3, comma 3, di quote destinate a garantire la corresponsione di alcune indennità particolarmente onerose nei Dipartimenti Foreste e Beni Culturali, in misura pari alla spesa sostenuta nell'anno 2003, nonché per le progressioni economiche di categoria.

L'**art. 90**, collegato con il precedente art. 86, regola il lavoro straordinario e la sua remunerazione. In base a quanto disposto dagli artt. 86 e 88, in sintonia con la legislazione vigente in materia di orario di lavoro, le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere il 20% del FAMP; si ricorda però la possibilità, cui è riservato il 10% dell'intero fondo, di ricorrere a progetti obiettivo anche per l'apertura pomeridiana di sportelli al pubblico, ovviamente senza la maggiorazione del 20% prevista per gli altri progetti obiettivo.

L'**art. 91** introduce e disciplina compiutamente il piano di lavoro inteso come documento unico di programmazione all'interno del quale il responsabile della struttura di massima dimensione individua, per tutte le attività di competenza, i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili. Vengono anche stabiliti i criteri, cui le valutazioni finali per ciascun dipendente devono tenere conto, tendenti a valorizzare la qualità e la professionalità del dipendente al fine di determinare una migliore efficienza dell'amministrazione; particolare significatività assumono, fra questi, il rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti nonché, al fine del funzionamento pomeridiano degli uffici richiesto dal Governo, la partecipazione alle attività della struttura anche in ore pomeridiane.

Nell'ambito del piano di lavoro e quindi della percentuale del fondo da riservare e da negoziare, potranno essere inserite le indennità di cui all'allegato M, con la decorrenza del piano stesso.

L'**art. 92** individua i parametri remunerativi per la partecipazione al piano di lavoro e per le indennità rinvia all'apposito allegato M, in corso di rettifica per quanto riguarda l'indennità onnicomprensiva da corrispondere al personale che svolge le mansioni di autista assegnato ai dirigenti generali, che per errore materiale non è stata inserita nell'elenco delle indennità allegato al CCRL. Al riguardo si fa riserva di dare tempestiva comunicazione dell'avvenuta rettifica avvertendo sin da ora che il reinserimento di quella indennità nella tabella M non comporta alcuna maggiore spesa, sia perché in questa sede non è previsto alcun

aumento rispetto alla misura stabilita con il D.P.R.S. n. 26/1999 sia perché l'onere, come sempre, grava sul Famp.

Per incentivare il miglioramento delle prestazioni è previsto che il compenso venga decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente a qualsiasi titolo eccetto quelle per ferie, astensione obbligatoria, malattia, permessi sindacali.

All'**art. 93** è disciplinato il progetto obiettivo, strumento gestionale attraverso il quale la struttura persegue, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, il raggiungimento di particolari risultati altrimenti non raggiungibili a causa della piena utilizzazione delle risorse a disposizione in orario ordinario. I progetti obiettivo non possono essere destinati al superamento di condizioni di arretrato determinato da carenze croniche di risorse a disposizione ma prioritariamente alla realizzazione di innovazioni che consentano stabili incrementi di produttività. Nell'articolo sono indicate le diverse modalità attraverso cui può espletarsi il progetto.

Una novità è la previsione per cui il raggiungimento degli obiettivi indicati nel progetto viene certificato dal Dirigente responsabile della struttura che terrà anche conto del referto dell'Ufficio preposto al controllo interno di gestione. A seguito della positiva certificazione si procederà alla liquidazione dei compensi previsti.

L'**art. 94** disciplina il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale; attraverso una quota, fino al 20% dei fondi destinati al piano di lavoro vengono remunerati i soggetti che avranno raggiunto particolari e specifici obiettivi nell'ambito del piano di lavoro, anche con riguardo alle specifiche professionalità impegnate. Tra gli elementi di valutazione, al fine di rispondere all'esigenza in più occasioni manifestata dal Presidente della Regione ed esternata anche negli indirizzi per la contrattazione, relativa all'esigenza dell'apertura pomeridiana degli uffici, dovrà tenersi conto anche del numero di rientri pomeridiani riferiti a lavoro straordinario ed a progetti-obiettivo.

Il compenso sarà erogato secondo criteri e modalità stabiliti in sede di contrattazione di tipo dipartimentale, tenuto conto, comunque, delle decurtazioni in ragione delle assenze a qualsiasi titolo fruite ad eccezione di quelle per ferie ed astensione obbligatoria di cui al c.3. L'entità dei fondi predeterminati e la gradualità formulata sulla base dei criteri prestabiliti determineranno i soggetti beneficiari del compenso.

Costituisce una novità la disposizione secondo cui le eventuali economie che dovessero registrarsi andranno utilizzate nell'esercizio successivo andandosi ad aggiungere alla quota del FAMP destinata alle stesse finalità.

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita, con **l'art. 95**, la banca delle ore, prevista in diversi CCNL, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

L'**art. 96** disciplina le modalità di trattenuta per scioperi brevi di durata inferiore alla giornata lavorativa.

L'**art. 97** prevede che l'Amministrazione stipuli 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 ed assuma le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, previamente individuati, delle categorie "C" e "D", ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

Almeno per la Regione Siciliana e per alcuni Enti si tratta quindi di un impegno preesistente al nuovo contratto in quanto l'amministrazione regionale ha già stipulato la polizza di che trattasi per il personale del comparto sin dal 2004 ed analogamente hanno operato alcuni enti. La disposizione regola in realtà una fattispecie già esistente.

L'**art. 98** disciplina i diritti del dipendente derivanti da invenzione industriale e prevede la possibilità in relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale di uno speciale compenso per la produttività nell'ambito delle risorse all'uopo destinate.

L'**art. 99** regola il trattamento di trasferta che si uniforma alla normativa statale, tranne per il rimborso relativo ai pasti equiparato a quello stabilito per la dirigenza, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto .

La disposizione è innovativa nella parte che consente il rimborso della spesa per il soggiorno ed il pasto negli stessi limiti fissati per i dirigenti.

Viene anche modificato il criterio per il computo della diaria spettante nel caso di trasferta inferiore a 24 ore. Al riguardo si evidenzia che, nel caso di presentazione di richiesta di rimborso della spesa per il pasto, dovrà in ogni caso operarsi la riduzione della diaria intera al 30% e ciò indipendentemente dall'entità del rimborso richiesto per il pasto.

Con apposita dichiarazione congiunta viene specificato che la disposizione opererà per le missioni effettuate dopo l'entrata in vigore del contratto.

L'**art. 100** disciplina, rifacendosi alla vigente legislazione espressamente richiamata, il trattamento del dipendente trasferito ad altra sede dell'Amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza.

L'**art. 101** rappresenta una previsione programmatica in base alla quale, in alternativa all'adesione al Fondo attualmente previsto dalla legislazione nazionale, la Regione Siciliana potrà prevedere l'eventuale costituzione di un Fondo regionale di pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del D.Lgs 124 del 1993, della Legge n. 335 del 1995, della Legge 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Al fine dell'attuazione del presente articolo, l'Amministrazione determinerà la quota a proprio carico da destinare al Fondo di cui al presente articolo quale contributo a carico del datore di lavoro.

L'**art. 102** prevede la possibilità per l'Amministrazione, in relazione al proprio assetto organizzativo, di istituire mense di servizio, o, in alternativa, di attribuire secondo le modalità indicate negli **artt. 103 e 104**, ai dipendenti buoni pasto sostitutivi. Va da sé che le condizioni per usufruire della mensa, laddove esista, o della relativa indennità, non possono che essere quelle riportate nell'**art. 104** per fruire dei buoni pasto.

Nelle more dell'attivazione delle procedure di istituzione del servizio mensa o dell'erogazione dei buoni pasto, l'**art. 105** disciplina l'erogazione dell'indennità di mensa, la cui misura rimane inalterata rispetto ai precedenti accordi.

PARTE X - DISPOSIZIONI VARIE

Il Titolo VI contiene alcune disposizioni di carattere finale o transitorio, che prendono in considerazione diverse e specifiche situazioni o materie.

Con l'**art. 106** vengono soppressi, in quanto ritenuti oramai superati, l'Osservatorio regionale di vigilanza e l'Osservatorio Assessoriale previsti dagli articoli 8 e 10 del D.P.Reg 11.11.1999, n. 26, restando alla competenza dei Dirigenti Generali le funzioni descritte all'**art. 10** dello stesso D.P.Reg. n. 26/1999.

Viene inoltre prevista l'istituzione presso l'ARAN dell'Osservatorio di cui al 4° comma dell'**art. 46** del D.Lgs 165/2001 per il monitoraggio e la vigilanza sull'applicazione dei contratti collettivi e sulla contrattazione collettiva integrativa, con la partecipazione per gli Enti di cui all'**art. 1** della legge regionale 15.5.2000, n. 10, fino alla costituzione del Comitato di settore, di rappresentanti delle amministrazioni vigilanti.

Ai fini del monitoraggio del costo del lavoro di cui all'**art. 46**, comma 3, del d.lgs.165/01 e della verifica e della programmazione dei costi contrattuali di cui all'**art. 27**

della citata L.R. n. 10/2000 viene espressamente prescritto che i Dipartimenti regionali, le strutture equiparate e gli altri Uffici regionali nonché gli enti pubblici non economici di cui all'art. 1 della legge regionale 15.5.2000, n. 10, trasmettano, entro quindici giorni dalla scadenza di ogni trimestre, i dati sul personale in servizio e sui relativi costi ai Dipartimenti regionali del Bilancio e del Personale e all'ARAN Sicilia (c.4).

Si tratta di una fondamentale disposizione che, a regime, permetterà di superare le attuali difficoltà nell'acquisizioni dei dati relativi al personale e al costo delle retribuzioni, in atto non completamente risolte almeno per il settore degli enti regionali.

Fermo restando quanto sopradetto, con successiva circolare saranno forniti gli opportuni chiarimenti utili ad una puntuale applicazione del nuovo istituto.

Per la risoluzione di tutte le controversie inerenti gli accordi decentrati riguardanti l'utilizzo del FAMP, fatta salva la possibilità per il dipendente di promuovere le azioni giudiziarie previste a tale scopo dalla normativa vigente, l'**art. 107** istituisce presso ogni Dipartimento o struttura equiparata della Regione siciliana e di struttura corrispondente per gli enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000 una Commissione paritetica.

L'**art. 108** è una norma che prevede in sede di contrattazione collettiva decentrata, e con onere eventuale sul FAMP per l'anno 2005, la possibilità di prendere in considerazione alcune questioni derivanti dall'applicazione di precedenti contratti riguardanti il personale, allo scopo di un riequilibrio del posizionamento all'interno delle categorie economiche.

L'**art. 109** in deroga alle procedure e ai criteri previsti dall'art.85, prevede, previa contrattazione di cui all'art. 3 c.3 (contrattazione collettiva regionale integrativa), l'acquisizione per tutti i dipendenti della Regione a tempo indeterminato, ai quali in virtù della natura del rapporto vengono riconosciute le progressioni economiche, della posizione economica successiva a quella in atto giuridicamente posseduta, con effetto dal 1° marzo 2005, con oneri a carico del FAMP. E' altresì regolamentata l'attribuzione della suddetta posizione per il personale partecipante alle procedure concorsuali di cui all'accordo dell'8.5.2003 recepito con D.P.Reg. 24.7.2003 che in atto riveste una posizione economica superiore a quella giuridica sulla base dello stesso accordo; per questi in caso di esito positivo della procedura concorsuale, la posizione economica provvisoriamente assegnata in attuazione del comma 1 dell'art. 109, sarà sostituita dalla posizione economica immediatamente successiva a quella del nuovo inquadramento giuridico con la stessa decorrenza di cui al comma 1. In caso di esito negativo della procedura concorsuale lo scivolamento di posizione di cui al comma 1,

riassorbirà totalmente o parzialmente l'assegno personale di cui al comma 3 dell'art. 2 dell'accordo recepito con D.P.Reg. 24.7.2003.

La disposizione dell'art. 109 è pertanto destinata soltanto ai dipendenti dell'Amministrazione regionale.

Anche gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, però, nell'ambito delle disponibilità dei fondi destinati alla produttività ed entro il limite previsto dal comma 3 dell'art.88, previa contrattazione decentrata di cui all'art. 4, comma 4, lettera A), possono individuare le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali di categoria per il proprio personale nella misura che riterranno opportuna.

L'art. 110 prevede l'applicazione al personale del Corpo Forestale regionale degli istituti a carattere economico contenuti nel contratto, con le decorrenze ivi previste; un apposito Comitato, per la cui costituzione sono già state richieste le designazioni, approfondirà gli aspetti di carattere giuridico riguardanti il Corpo Forestale della Regione Siciliana e proporrà, entro 90 giorni dalla istituzione, i provvedimenti da adottare.

L'art. 112 - Norme finali – contiene una disposizione di salvaguardia per quanto non previsto nel CCRL.

Al fine delle successive relazioni sindacali di competenza si ricorda che le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL sono:

Cgil-Fp, Cisl-Fps, Cobas Dipendenti Regionali, Fiadel-Cisal, Sadirs, Siad, Ugl, Uil-Fpl.

Mentre si fa riserva di fare seguito alla presente circolare con ulteriori istruzioni sui singoli istituti contrattuali, si rimane a disposizione per ogni ulteriore approfondimento che le singole Amministrazioni dovessero ritenere necessario richiedere attraverso motivate richieste di parere.

La presente circolare sarà pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Regione siciliana e sul sito dell'Aran Sicilia - www.aransicilia.it.

IL PRESIDENTE
Dott. Girolamo Di Vita