aransicilia
agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione Siciliana

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA L.R. N. 10/2000 PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002-2005 E PER I BIENNI ECONOMICI 2002/2003 E 2004-2005

TITOLO I 6
Disposizioni Generali 6
CAPO I 6
Ambito di applicazione 6
Art. 1 6
Campo d'applicazione 6
Art. 2 6
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 6
TITOLO II 7
Il sistema delle relazioni sindacali 7
CAPO I 7
Principi generali 7
Art. 3 7
Obiettivi e strumenti 7
CAPO II 8
Contrattazione e altre forme di partecipazione 8
Art. 4 8
Contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana 8
Art. 5 8
Contrattazione collettiva decentrata integrativa 8
Art. 6 9
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo 9
Art. 7 10
Soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa 10
Art. 8 10
Composizione delle delegazioni nelle contrattazioni collettive integrative 10
Art. 9 10
Informazione 10
Art. 10 11
Concertazione 11
Art. 11 12
Consultazione 12
Art. 12 12
Altre forme di partecipazione 12
CAPO III 13
Ulteriori forme di partecipazione 13
Art. 13 13
Comitato pari opportunità 13
Art. 14 13
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e del bossing 13
Art. 15 15
Comitato paritetico per la rappresentatività 15
Art. 16 15
Monitoraggio e vigilanza sui contratti 15
Art. 17 16
Diritto di assemblea 16
Art. 18 16
Contributi sindacali 16

Art. 19 16
Clausole di raffreddamento....16
Art. 20 17
Interpretazione autentica dei contratti....17
TITOLO III....17
Rapporto di lavoro 17
CAPO I....17
Costituzione del rapporto di lavoro....17
Art. 21 17
Il contratto individuale di lavoro....17
Art. 22 18
Periodo di prova....18
Art. 23 19
La formazione dei dirigenti....19
CAPO II 20
Struttura del rapporto 20
Art. 24 20
Impegno di lavoro 20
Art. 25 21
Ferie 21
Art. 26 22
Festività....22
CAPO III....22
Sospensioni della prestazione 22
Art. 27 22
Assenze retribuite....22
Art. 28 23
Congedi dei genitori....23
Art. 29 24
Congedi per la formazione....24
Art. 30 25
Attività didattica dei dirigenti presso le università 25
Art. 31 25
Personale in particolari posizioni di stato 25
Art. 32 25
Assenze per malattia 25
Art. 33 27
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio. 27
Art. 34 27
Aspettative 27
Art. 35 28
Altre aspettative 28
CAPO IV....29
Incarichi dirigenziali e valutazioni....29
Art. 36 29
Conferimento di incarichi dirigenziali 29
Art. 37 30
Incarichi dirigenziali presso gli uffici di diretta collaborazione. 30
Art. 38 30
Incarichi aggiuntivi di amministrazione e controllo. 30
Art. 39 31

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti....31
Art. 40....32
Effetti degli accertamenti negativi....32
Art. 41....32
Risoluzione anticipata del contratto individuale....32
Art. 42....33
Scadenza dell'incarico e clausola di salvaguardia....33
Art. 43....33
Sostituzione del dirigente....33
CAPO V....34
Mobilità e accesso....34
Art. 44....34
Mobilità del personale dirigenziale....34
Art. 45....34
Mobilità del personale dirigenziale all'interno della Regione Siciliana....34
Art. 46....35
Mobilità dei dirigenti verso pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 del d.lgs 165/2001....35
Art. 47....35
Assegnazione temporanea presso altra pubblica amministrazione....35
Art. 48....36
Assegnazione temporanea presso strutture private....36
Art. 49....37
Aspettativa per assegnazione presso organismi internazionali....37
Art. 50....37
Accesso alla dirigenza nell'Amministrazione regionale....37
CAPO VI....37
Cessazione del rapporto di lavoro....37
Art. 51....37
Cause di cessazione....37
Art. 52....38
Recesso dell'amministrazione....38
Art. 53....39
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro....39
Art. 54....39
Termini di Preavviso....39
Art. 55....40
Ricostituzione del rapporto di lavoro....40
CAPO VII....40
Obblighi di comportamento e tutele....40
Art. 56....40
Obblighi del dirigente....40
Art. 57....41
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro....41
Art. 58....42
Procedure di conciliazione ed arbitrato....42
Art. 59....42
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro....42
PARTE SECONDA....43
CAPO I....43
Trattamento Economico....43

Art. 60 43
Struttura della retribuzione 43
Art. 61 43
Trattamento economico fondamentale....43
Art. 62 44
Tredicesima mensilità 44
Art. 63 45
Effetti dei nuovi trattamenti economici 45
CAPO II 45
Trattamento economico accessorio....45
Art. 64 45
Retribuzione di posizione 45
Art. 65 46
Retribuzione di risultato....46
Art. 66 47
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato....47
CAPO III....48
Emolumenti diversi....48
Art. 67 48
Diritti derivanti da invenzioni industriali....48
Art. 68 48
Trattamento di trasferta....48
Art. 69 49
Trattamento di trasferimento....49
CAPO IV....50
Previdenza....50
Art. 70 50
Previdenza complementare 50
Art. 71 51
Norme per il Corpo Forestale regionale....51
Art. 72 51
Disposizioni transitorie 51
Art. 73 51
Norme finali 51

TITOLO I

Disposizioni Generali

CAPO I
Ambito di applicazione

Art. 1
Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo si applica al personale con qualifica dirigenziale dipendente dalla Regione Siciliana e dagli Enti di cui all'art. 1, comma 1 della l.r. 15 maggio 2000 n. 10 che adottano lo stesso contratto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, con le esclusioni espressamente indicate, anche ai dipendenti a tempo determinato.

2. Nel testo del presente contratto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni sarà riportato come "d.lgs. n. 165/01"; la l.r. 15 maggio 2000 n. 10 e successive modifiche ed integrazioni, sarà riportata come "l.r. 10/2000".

3. Il riferimento alla Regione Siciliana e agli enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/00 sarà riportato nel testo del presente contratto con la dicitura "Amministrazione/i"; qualora invece i riferimenti saranno esclusivamente alla Regione Siciliana o agli Enti, i medesimi verranno espressamente indicati.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si riferisce al periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed ai bienni 2002-2003 e 2004-2005 per la parte economica, fatte salve le diverse decorrenze infra previste.

2. Gli effetti giuridici decorreranno dal giorno successivo alla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale Regione Siciliana, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

3. Le amministrazioni danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico entro 30 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In considerazione del ritardo nella stipulazione del presente C.C.R.L. la disdetta può esser inviata decorsi tre mesi dalla sua sottoscrizione.

5. In caso di disdetta le disposizioni normative rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo C.C.R.L..

6. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme rivendicative sono presentate entro i tempi previsti per la disdetta di cui al comma quattro. Durante tale periodo e per

il mese immediatamente successivo, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

7. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto o dalla data della sua sottoscrizione, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta una indennità di vacanza contrattuale secondo le modalità di cui all'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Ai dirigenti in servizio è corrisposta dal mese successivo, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale, una somma riassorbibile con gli aumenti stabiliti dal futuro accordo e determinata applicando il 30% del tasso d'inflazione programmato alle voci a), b) e c) della retribuzione di cui all'art. 60, ferma restando la necessità della preventiva copertura finanziaria con la procedura di cui all'art. 28, 1° e 2° comma, della l.r. 10/2000.

8. Ove la vacanza contrattuale si protragga per oltre sei mesi, a partire dal settimo mese la percentuale del tasso da applicare per la determinazione dell'indennità di cui al precedente comma è pari al 50%.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

CAPO I
Principi generali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle OO.SS, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, con quella della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione e di decentramento amministrativo e nel governo degli enti e delle amministrazioni, perseguendo l'obiettivo del miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale dei dirigenti.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tiene conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi e individuali, e della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti e orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate in base alle leggi, alle direttive dell'organo politico, ai contratti collettivi ed ai protocolli tra ARAN Sicilia e parti sociali.

3. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva regionale che si svolge tra ARAN Sicilia e OO.SS. rappresentative, secondo le modalità previste dall'art. 27 della l.r. 10/2000;

b) contrattazione collettiva regionale integrativa presso l'ARAN Sicilia sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto, previa formulazione degli indirizzi da parte del governo.

c) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

d) partecipazione sindacale che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di appositi comitati secondo le norme di cui agli artt. 9, 10,11, 12, 13, 14 e 15;

e) interpretazione autentica dei contratti, finalizzata all'eliminazione dei conflitti.

CAPO II

Contrattazione e altre forme di partecipazione

Art. 4

Contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana

1. Formano oggetto della contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art.3 comma 3 lett. b) del presente contratto le seguenti materie:

a) condizioni, requisiti e limiti del ricorso alla risoluzione consensuale (art.41 e 53)

b) criteri generali in materia di mobilità (art. 44 e segg.);

c) misure di pari opportunità per le finalità indicate dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;

d) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale e aggiornamento dei dirigenti per adeguarlo ai processi di innovazione (art.23);

e) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore dei dirigenti;

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le OO.SS. e l'Amministrazione Regionale riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopra indicato può essere prorogato di ulteriori trenta giorni.

3. Fino alla definizione della contrattazione di cui la presente articolo, per le materie sopraelencate si applicano le procedure ed i criteri già stabiliti nelle precedenti contrattazioni o, in mancanza, dalle norme vigenti.

4. Alla contrattazione di cui al presente articolo si applicano le norme procedurali di cui all'art.6.

Art. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, si svolge presso gli Enti e le strutture di livello dirigenziale generali, gli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione e gli Uffici Speciali, sulle seguenti materie:

a) le ricadute delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;

b) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;

c) individuazione dei criteri per la corresponsione di specifici compensi per le invenzioni industriali (art. 67, comma 2).

d) le attività che, svolgendosi in particolari situazioni operative, non consentano di fruire, durante le trasferte del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione (art.68 comma 5);

e) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;

f) ogni altra materia attribuita alla contrattazione decentrata integrativa dal presente accordo.

2. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con le norme del contratto collettivo regionale o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale dei bilanci delle singole amministrazioni. Le clausole difformi sono da considerarsi nulle ed inefficaci.

3. Per gli enti regionali formano oggetto della presente contrattazione anche le materie indicate nell'articolo 4.

Art. 6

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno le medesime scadenze dei contratti collettivi regionali di lavoro e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi, di norma, in un'unica sessione negoziale, tranne, per le materie previste dal presente C.C.R.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti o di breve periodo.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 7, del presente contratto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. L'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredato da apposita relazione illustrativo tecnico-finanziaria, è trasmessa, entro 5 giorni, agli organismi di cui all'art.2 del d.lgs. n.286 del 1999 ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art.48 del lgs n.165 del 2001. Detti organismi si pronunciano entro quindici giorni, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. In caso di rilievi non altrimenti superabili le trattative riprendono entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 16 le singole amministrazioni e gli enti di cui al comma 1 dell'art. 5 sono tenuti a trasmettere all'ARAN Sicilia, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 7

Soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa

I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa di cui agli artt. 4 e 5 sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

Art. 8

Composizione delle delegazioni nelle contrattazioni collettive integrative

1. Per la contrattazione integrativa di cui all'art. 4 la delegazione trattante è costituita per la Regione Siciliana dal Presidente della Regione o suo delegato e per la parte sindacale, dai soggetti sindacali di cui all'art. 7.

2. Per la contrattazione integrativa di cui all'art. 5 la delegazione trattante è costituita:

a) per la Regione Siciliana, dal titolare della struttura negoziale di cui all'art. 5 comma 1 o da un suo delegato con l'eventuale assistenza di altri dirigenti della struttura; e per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000 dal titolare di analoga struttura;

b) per la parte sindacale dai soggetti sindacali di cui all'art. 7.

3. Le Amministrazioni possono avvalersi nelle contrattazioni collettive integrative dell'assistenza dell'Aran Sicilia.

Art. 9

Informazione

1. Nelle materie per le quali il presente contratto collettivo di lavoro prevede la contrattazione collettiva decentrata integrativa l'informazione è preventiva.

2. L'amministrazione fornisce, a richiesta, tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

3. L'informazione preventiva è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 inviando tempestivamente la documentazione necessaria, nelle seguenti materie:

a) criteri generali per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;

b) criteri generali per l'articolazione delle posizioni dirigenziali e dei relativi compensi;

c) criteri generali per la valutazione dell'attività dei dirigenti nonché per l'attribuzione e la graduazione dell'indennità di risultato;

d) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;

e) processi generali di riorganizzazione dell'amministrazione e loro implicazioni;

f) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione e loro implicazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

g) concessione in appalto, ivi comprese le esternalizzazioni, di attività proprie dell'amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;

h) programma annuale di formazione e aggiornamento dei dirigenti (art.23);

i) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché applicazione del d. lgs. 19.09.94, n. 626;

l) criteri per l'assegnazione degli incarichi aggiuntivi;

m) criteri e modalità di conferimento degli incarichi ad interim (art.43) ;

n) consistenza e variazione delle dotazioni organiche;

o) criteri generali per l'assegnazione temporanea (art. 47).

p) stato dell'occupazione e politiche degli organici, anche per quanto riguarda i processi di esternalizzazione.

4. L'amministrazione, fornisce un'informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati con particolare riguardo :

a. All'attuazione dei programmi di formazione e aggiornamento dei dirigenti ;
b. All'attuazione delle misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché applicazione del d. lgs. 626/94;
c. All'andamento generale della mobilità.

5. Per l'informazione di cui al presente articolo sono previsti almeno due incontri annuali, in occasione dei quali l'amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

Art. 10

Concertazione

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. a) del presente articolo, dai soggetti sindacali di cui all'art. 7 nelle materie sotto-indicate:

a) criteri generali per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;

b) criteri generali per l'articolazione delle posizioni dirigenziali e dei relativi compensi;

c) criteri generali per la valutazione dell'attività dei dirigenti nonché per l'attribuzione e la graduazione dell'indennità di risultato;

d) programma annuale di formazione e aggiornamento dei dirigenti (art.23);

e) criteri per l'assegnazione degli incarichi aggiuntivi;

f) processi generali di riorganizzazione dell'amministrazione e loro implicazioni;

g) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché applicazione del d. lgs. 19.09.94, n. 626;

k) stato dell'occupazione e politiche degli organici, anche per quanto riguarda i processi di esternalizzazione

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro sette giorni dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione deve concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

Art. 11

Consultazione

1. La consultazione è promossa dall'amministrazione prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 obbligatoriamente sulla organizzazione e disciplina degli uffici, nonché sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

2. E' inoltre prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 626/94.

Art. 12

Altre forme di partecipazione

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, è costituito presso la Presidenza della Regione siciliana o presso ciascun ente di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000 apposito comitato, composto dai rappresentanti dell'amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo per l'esame e la verifica dei risultati dell'azione dell'amministrazione. Il comitato registra le convergenze sulle linee di indirizzo riguardo ai processi di rinnovamento e di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione. Può essere, altresì, istituito apposito comitato per garantire l'applicazione della legge 104/92, in particolare per quanto riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. Tali comitati si articolano in due sezioni, una relativa alle problematiche del comparto dirigenziale, l'altra a quelle del comparto non dirigenziale secondo le norme del relativo C.C.R.L.

3. Per l'approfondimento di problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione può essere implementato dalla costituzione, a richiesta e senza oneri aggiuntivi, di commissioni bilaterali ovvero osservatori tenuti alla raccolta dati e alla formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi.

4. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica.

5. La partecipazione ai comitati di cui al presente articolo ed ai successivi articoli 13,14,15,16 è gratuita e non comporta oneri a carico delle amministrazioni.

CAPO III
Ulteriori forme di partecipazione

Art. 13
Comitato pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso la Presidenza dell'amministrazione nell'ambito delle altre forme di partecipazione previste dall'art. 12, comma 2, istituisce una sezione dedicata alle problematiche del personale con qualifica dirigenziale. Il predetto Comitato svolge i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 3, comma 3 lett. b);

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

d) analisi dei percorsi di carriera nella dirigenza nella pubblica amministrazione.

2. La sezione del Comitato dedicata alle problematiche del personale con qualifica dirigenziale è presieduta da un rappresentante dell'amministrazione. Essa è costituita da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative dell'area dirigenziale firmatarie del presente C.C.R.L. e da dirigenti in rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale quali:

a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;

b) processi di mobilità.

4. L'amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno dell'amministrazione.

Art. 14

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e del bossing

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni stanno emergendo, sempre con maggiore frequenza, i fenomeni del mobbing e del bossing. Il primo, inteso come forma di violenza morale o psichica attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti

di un dirigente, è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del dirigente stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento. Il secondo ha la forma di una vera e propria strategia aziendale volta a ridurre il personale o eliminare dipendenti "non graditi". A differenza del mobbing, che non ha sempre un'origine razionale, qui lo scopo è perseguito con lucidità procurando intorno all'interessato un'atmosfera di tensione insostenibile.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del dirigente interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro anche ai sensi della direttiva del 24/03/2004.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 12, è, pertanto, istituita, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, una sezione dedicata al personale con qualifica dirigenziale del Comitato Paritetico presso la Presidenza dell'amministrazione con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo dei fenomeni del mobbing e bossing in relazione alle materie di propria competenza;

b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

d) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'amministrazione per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di uno sportello di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 (Formazione dei dirigenti), idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo.

6. La sezione del Comitato è costituita da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente della sezione viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente tra i componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, con voto

consultivo, appositamente designato da questo ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. La sezione del Comitato è tenuta a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta, da trasmettere al Presidente della Regione.

8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Art. 15

Comitato paritetico per la rappresentatività

1. La Sezione del Comitato per la rappresentatività per l'area della dirigenza di cui all'art. 43, comma 8 del d. lgs. 165/ 2001, istituita con accordo dell'11.10. 2005, è composta da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali del comparto della dirigenza della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000 che abbiano la rappresentatività superiore al 5% del numero complessivo di dirigenti sindacalizzati alla data del 31 dicembre 2004 nonché dal Presidente dell'ARAN Sicilia o da un suo delegato. Il suddetto Comitato per la rappresentatività è presieduto dal Presidente dell'ARAN Sicilia o da un suo delegato

2.Il Comitato assorbe le competenze del comitato previsto dall'art. 18 dell'Accordo 30 giugno 2003, recepito con D.P.Reg. n. 3387 del 26 settembre 2003, fatte salve le competenze del Comitato sul mobbing e bossing di cui al presente contratto.

Art. 16

Monitoraggio e vigilanza sui contratti

1. L'ARAN Sicilia provvederà entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto ad istituire presso l'Agenzia la sezione per la dirigenza dell'Osservatorio di cui al 4° comma dell'art. 46 del d.lgs 165/2001 che svolgerà compiti di monitoraggio sull'applicazione del presente contratto.

2. Per gli enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, fino alla costituzione del Comitato di settore, parteciperanno i rappresentanti delle amministrazioni vigilanti, per la Regione parteciperà alla sezione del comitato, il Dirigente generale del personale o suo delegato.

3. Le amministrazioni forniranno all'ARAN Sicilia entro il mese di gennaio di ciascun anno e comunque entro trenta giorni dopo ogni modifica organizzativa le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi, nonché le dotazioni organiche complessive di cui all'art. 5 della l.r. 10/2000.

4. I Dipartimenti regionali, le strutture equiparate e gli altri Uffici regionali nonché gli enti pubblici non economici di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, sono tenuti, ai fini del monitoraggio del costo del lavoro, della verifica e della programmazione dei costi contrattuali di cui all'art. 27 della citata l.r. 10/2000 e per gli adempimenti di cui dell'art. 46, comma 3 del d.lgs. 165/2001, a trasmettere, entro quindici giorni dalla scadenza di ogni trimestre in caso di variazione o altrimenti entro il mese di gennaio di ogni anno, i dati sul personale con qualifica dirigenziale in servizio e sui relativi costi ai Dipartimenti regionali del Bilancio e del Personale e all'ARAN Sicilia secondo la modulistica predisposta dall'Agenzia.

Art. 17

Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.P.R.S. n. 3387 del 26 settembre 2003, dai soggetti indicati all'art. 9 del medesimo D.P.R.S..

Art. 18

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

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

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

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente, alle organizzazioni sindacali interessate dandone conseguente comunicazione, secondo le modalità concordate con le amministrazioni medesime.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 19

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Art. 20

Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi regionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti s'incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro trenta giorni dalla data del primo incontro.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 27 della l.r. 10/2000 e, per le contrattazioni integrative, con le procedure previste dall'art. 6 del presente contratto, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

TITOLO III

Rapporto di lavoro

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 21

Il contratto individuale di lavoro

1. I rapporti individuali di lavoro dei dirigenti a tempo indeterminato sono disciplinati dalle disposizioni del capo I del titolo II del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché dalle norme contenute nel presente contratto collettivo regionale di lavoro.

2. I rapporti individuali di lavoro instaurati successivamente all'entrata in vigore del presente contratto sono costituiti e regolati contrattualmente. Il contratto individuale sostituisce i provvedimenti di nomina e ne produce i medesimi effetti.

3. Nel contratto di lavoro individuale sono comunque indicati:

a) data di inizio del rapporto di lavoro;

b) fascia di appartenenza e trattamento economico iniziale fondamentale;

c) durata del periodo di prova;

d) sede di destinazione iniziale.

4. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

5. I rapporti individuali di lavoro dei dirigenti a tempo determinato sono consentiti esclusivamente nei casi espressamente previsti dalla normativa vigente e sono disciplinati dal capo I del titolo II del libro V del cod. civ., dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e, in quanto applicabili, dalle norme contenute nel presente contratto collettivo regionale di lavoro.

6. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dall' art. 22 (Periodo di prova), comma 9, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d. lgs. n.165 del 2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione.

7. Scaduto infruttuosamente il termine per la presentazione della documentazione di cui al precedente comma l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

8. Il conferimento degli incarichi dirigenziali e il contratto individuale sono regolati dagli articoli 36 e seguenti del presente contratto.

Art. 22

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi, da svolgersi in affiancamento con altro dirigente contrattualizzato. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo hanno già superato nella medesima qualifica presso altra amministrazione pubblica.

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi previsti dalla legge. In caso di malattia o di infortunio sul lavoro si applicano gli artt. 32 e 33 del presente contratto.

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

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

6. In caso di recesso, per il mancato superamento del periodo di prova, per il quale non sono previsti termini di preavviso, la retribuzione viene corrisposta, fino all'ultimo giorno di

effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

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

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

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

Art. 23
La formazione dei dirigenti

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

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

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

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

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

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

l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

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

8. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, l'amministrazione, oltre che del proprio personale, si avvale della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., degli istituti e scuole di formazione esistenti presso altre amministrazioni, delle università poste nel territorio regionale e di altri soggetti pubblici e privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi, sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett e) del d.lgs 39/93, previa intesa con l'area informatica del Dipartimento bilancio ai sensi dell'art. 56 della l.r 10/99.

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

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

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

12. Al fine di favorire i processi di autoformazione e valorizzare la professionalità e le competenze dei dirigenti, l'amministrazione istituisce un albo dei formatori interni del comparto di contrattazione, al quale sono iscritti i dirigenti, che ne facciano richiesta. L'albo è tenuto presso il dipartimento del Personale e dei SS.GG. della Regione e presso ciascun ente, ed è consultabile da tutte le amministrazioni del comparto.

CAPO II

Struttura del rapporto

Art. 24

Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione di appartenenza il dirigente, d'intesa con il vertice della struttura, organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto

ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. L'Amministrazione è tenuta ad individuare nel contratto individuale di lavoro le modalità organizzative idonee ad assicurare la continuità della presenza in servizio al fine di garantire la regolare e tempestiva prestazione dell'attività istituzionale, la gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, nel rispetto dei principi del buon andamento dell'azione amministrativa e delle esigenze specifiche della struttura.

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

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

Art. 25
Ferie

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

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

3. Nel caso in cui l'orario settimanale di servizio si articoli su 6 giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 32 giornate lavorative, ridotte a 30 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

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

6. Il dirigente che fruisca di assenze retribuite di cui al successivo art. 27 conserva il diritto alle ferie.

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

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

9. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggono per più di 3 giorni o danno luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

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

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

12. Fermo restando il disposto del comma 7, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per effetto della disciplina di cui al comma 10 non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo sulla base dell'ultimo trattamento economico contenuto nel contratto individuale.

Art. 26
Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta la sua opera.

CAPO III

Sospensioni della prestazione

Art. 27

Assenze retribuite

1 Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi, entro il limite annuo di 45 giorni:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove e al giorno precedente ed al giorno successivo, laddove necessario in relazione al luogo di svolgimento, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni 8 per ciascun anno;

b) lutti per perdita del coniuge o del convivente, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;

c) particolari motivi personali o familiari che dovranno essere documentati per un massimo di tre giorni consecutivi per evento;

d) per la partecipazione agli organismi statutari degli ordini professionali in misura massima di due volte al mese, senza pregiudizio per l'amministrazione e per il raggiungimento degli obiettivi;

2. Il dirigente, sempre nel rispetto del limite di cui al comma 1 ha altresì diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto entro i trenta giorni successivi all'evento.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio n. 104 del 1992 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e non incidono sulla tredicesima mensilità.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto ad assentarsi sempre con conservazione della retribuzione, per tutti gli eventi previsti da specifiche disposizioni di legge in materia di permessi o congedi comunque denominati tra questi ultimi sono ricompresi quelli previsti dall'art.1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, che riguardano rispettivamente permessi per donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo.

Art. 28

Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le disposizioni contenute nel testo unico approvato con il decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, fatte salve le disposizioni più favorevoli del presente contratto e ferma restando l'alternatività tra lavoratrice madre e lavoratore padre.

2. Oltre a quanto previsto dal citato decreto legislativo, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:

a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17 commi 1 e 2 del decreto legislativo 26/03/2001, n. 151 alle lavoratrici o ai lavoratori, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo spetta la retribuzione fondamentale, la retribuzione di posizione fissa e variabile e la retribuzione di risultato.

b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino;

c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del D.lgs. 26.3.2001, n. 151, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, per anno solare e,

comunque, nei limiti previsti dal citato art. 32 d.lgs. 151/2001, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione mensile.

d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del citato d.lgs. 151/2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, cinque giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera b) del presente comma;

e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;

f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento nel termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione;

g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f) la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro. In casi eccezionali, imprevisti ed imprevedibili, la documentazione giustificativa può essere sostituita da autocertificazione;

h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

Art. 29

Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dirigenti, disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000 per la parte relativa all'area dirigenziale, sono concessi salvo comprovate ed inderogabili esigenze di servizio.

2. Ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto contrattuale, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi è verificato annualmente sulla base della consistenza dei dirigenti in servizio, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica

domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

5. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della Legge n. 53/2000.

6. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 4 e 5 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 30

Attività didattica dei dirigenti presso le università

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate nell'ambito di specifici corsi di università e di istituti pubblici di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, i dirigenti possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.

2. Nelle ipotesi del presente articolo i dirigenti interessati avranno diritto all'aspettativa non retribuita; in alternativa il dirigente potrà svolgere questa attività senza pregiudizi agli obblighi ordinari di servizio e previa autorizzazione dell'organo sovraordinato.

Art. 31

Personale in particolari posizioni di stato

1. Ai dirigenti sindacali si applica il D.P.R.S. n. 03387 del 26 settembre 2003, relativo alle disposizioni in materia di utilizzo delle aspettative e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

2. Per assicurare le tutele economiche previste nell'accordo di cui al precedente comma, relative alle retribuzioni di posizione parte variabile e di risultato, è istituito un fondo specifico separato, la cui competenza è attribuita alla Presidenza della Regione, con imputazione al fondo di cui all'art. 66.

Art. 32

Assenze per malattia

1. Il dirigente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti compreso l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite dell'azienda sanitaria locale competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 l'amministrazione può procedere a risolvere il rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso. Nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro l'amministrazione risolve il rapporto di lavoro, corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

7 Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia ai sensi del comma 1 è il seguente:

a) intera retribuzione mensile, compresa la retribuzione di posizione, per i primi 9 mesi di assenza.

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi;

8. I periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

9. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV/AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto, in ogni caso, all'intera retribuzione prevista dal comma 7 lettera a).

10. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato ed il secondo che inizia con il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate prefestive e post festive.

11. L'Amministrazione è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente azienda sanitaria locale. I controlli di cui al presente comma non sono estensibili alla fattispecie dell'assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 28.

12. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione al fine di rendere possibile l'esercizio dell'eventuale diritto a richiedere al terzo responsabile il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza.

Art. 33
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, ferma restando la riconferma dell'incarico al rientro in servizio.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art.32, comma 1 e 2, nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Qualora a seguito di accertamento predisposto dall'amministrazione tramite l'azienda sanitaria competente per territorio il dirigente dovesse essere dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione risolve il rapporto di lavoro, fatta salva l'applicazione delle norme vigenti.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità , ai fini della corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di infermità permanente , nonché in materia di pensione privilegiata e di rimborsi delle spese rimane regolato dalle disposizioni vigenti e loro successive modificazioni che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia.

5. Per la determinazione dell'equo indennizzo spettante per la perdita dell'integrità fisica riconosciuta dipendente da causa di servizio e per la determinazione della pensione privilegiata e del trattamento di fine rapporto si considera l'importo della retribuzione fondamentale, incluse la retribuzione di posizione fissa e variabile in godimento alla data di presentazione della domanda .

Art. 34

Aspettative

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia ovvero delle aspettative di cui al comma 7 lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.

3. Al fine del calcolo del triennio, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli articoli 32 e 33.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità di servizio, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/95 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

6. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, oltre che essere applicata d'ufficio nel caso di cui al comma 5° del successivo art. 45, è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

a) per l'intera durata del periodo di prova a seguito di assunzione presso altra pubblica amministrazione.

b) per la durata di due anni e per una volta sola nell'arco della vita lavorativa per gravi e documentati motivi di famiglia, individuati ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/00 e dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GURI dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

7. L'aspettativa senza retribuzione, può altresì, essere concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro od incarico a tempo determinato, secondo le norme di cui agli articoli 47, 48 e 49 del presente contratto.

Art. 35
Altre aspettative

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con paesi in via di sviluppo, restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni.

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che fruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989 n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448/01, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio.

3. Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere un'aspettativa, senza assegni e che potrà avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata e comunque entro i limiti previsti per l'aspettativa di cui all'art. 34 comma 1. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

4. Il dirigente non può cumulare più periodi di aspettative disciplinati dai commi precedenti nonché con le aspettative di cui all'art. 34 se non dopo che sia trascorso un periodo di servizio effettivo di almeno 6 mesi.

CAPO IV
Incarichi dirigenziali e valutazioni

Art. 36

Conferimento di incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti compresi nel ruolo unico hanno diritto ad un incarico e il dovere di accettarlo, salvo giustificati e documentati motivi.

2. Gli incarichi di funzione dirigenziale sono conferiti secondo le disposizioni del presente capo IV.

3. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi avvengono nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 della l.r. n. 10/2000 e dall'art. 11 della l.r. 20/2003, dei criteri preventivamente definiti dalle amministrazioni ai sensi degli artt. 9 e 10 del presente contratto e dalla valutazione di fine contratto.

4. Alla direzione degli uffici dirigenziali di livello generale nella Regione Siciliana e negli Enti possono essere preposti i dirigenti, facenti parte del ruolo unico dirigenziale, nonché i soggetti di cui al comma 8 dell'art.9 della l.r.10/2000, in possesso dei requisiti previsti dalle leggi vigenti. Al provvedimento di conferimento dell'incarico di dirigenza generale, redatto secondo le procedure stabilite dall'art. 9 della l.r. n. 10/2000 e dall'art. 11 della l.r. 20/2003, accede un contratto individuale a tempo determinato che deve contenere gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo politico nei propri atti di indirizzo e all'eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, la durata dell'incarico e il trattamento economico, nonché altre eventuali clausole che siano ritenute necessarie all'espletamento dell'incarico.

5. Gli incarichi di direzione di uffici speciali di cui al comma 7° dell'art. 4 della l.r. 10/2000 nonché gli incarichi presso gli uffici di diretta collaborazione sono conferiti dall'organo politico; Tutti gli altri incarichi sono conferiti dal dirigente posto al vertice della struttura con contratto individuale, anche nei casi di incarichi di consulenza, studio, ricerca e formazione interna, previo confronto con il dirigente a cui intende conferire l'incarico. Nel contratto individuale sono definiti i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire, i tempi di loro attuazione, la durata dell'incarico e il trattamento economico complessivo, nonché altre condizioni o modalità, che si ritengono necessarie per l'espletamento dell'incarico. Le risorse umane, finanziarie e strumentali sono attribuite secondo la disciplina dell'art.7 comma 1 lett. c) della l.r.10/2000, fermo restando quanto previsto al comma 2 dell'art. 39 in ordine alla effettiva disponibilità delle risorse.

6. La durata dell'incarico non può essere inferiore a due anni e superiore a sette anni, con facoltà di rinnovo per un periodo non inferiore ad un anno; il rinnovo, in via eccezionale, può essere di durata inferiore nel caso di collocamento a riposo del dirigente e nei casi di scadenza degli uffici temporanei di cui all'art 4 comma 7 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10.

7 L'assegnazione degli incarichi non modifica la normativa di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età.

8. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione d'uffici dirigenziali sono oggetto, dell'informazione preventiva di cui all'art. 9, e devono tenere conto di:

a) natura e caratteristica degli obiettivi prefissati;

b) attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi prefissati,

c) della rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

9. Le amministrazioni adottano procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi ai dirigenti al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle amministrazioni stesse. Nelle ipotesi in cui non vi siano modifiche della struttura né motivi che giustifichino eventuali rotazioni o comunque il mancato rinnovo dell'incarico, e non vi sia una valutazione negativa dell'operato del dirigente, allo stesso deve essere garantita la stipula di un nuovo contratto individuale senza soluzione di continuità per l'azione amministrativa e gestionale entro e non oltre i successivi trenta giorni.

10. Ciascuna amministrazione deve assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti. A tal fine deve essere fornita opportuna comunicazione all'albo del ruolo unico sia degli incarichi dirigenziali attribuiti sia dei posti vacanti.

Art. 37

Incarichi dirigenziali presso gli uffici di diretta collaborazione.

1. I dirigenti chiamati a svolgere incarichi presso gli uffici di diretta collaborazione del Presidente o degli Assessori sono posti in posizione di assegnazione temporanea dal Dipartimento di appartenenza.

2. La retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti incaricati ai sensi del comma 1 presso uffici di diretta collaborazione resta disciplinata rispettivamente dagli artt. 64 e 65.

3. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche quando l'incarico ai sensi del D.P.Reg. 8/2001 di capo della segreteria particolare viene conferito al personale già in servizio con qualifica non dirigenziale; in tal caso al predetto personale, a decorrere dalla stipula del presente contratto, oltre al trattamento economico fondamentale in godimento, competono i compensi per retribuzione di posizione parte fissa e variabile che risultano correlati alla funzione affidata.

Art. 38

Incarichi aggiuntivi di amministrazione e controllo.

1. L'amministrazione regionale e gli enti di cui all'art. 1 possono conferire ai dirigenti incarichi di amministrazione e controllo non riconducibili all'incarico contrattualmente conferito.

2. Ai dirigenti non possono essere attribuiti incarichi aggiuntivi presso gli enti sui quali gli stessi esercitano compiti di vigilanza e/o di controllo.

3. Per gli incarichi conferiti da altre amministrazioni o ente permane il principio della discrezionalità dell'amministrazione nella concessione dell'autorizzazione all'incarico, anche alla luce dei regolamenti sulle incompatibilità.

Art. 39

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti.

1. La valutazione dei dirigenti, diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Ferme restando le direttive regionali, di obbligatoria applicazione, impartite dai rispettivi organi di governo e nell'ambito dei criteri stabiliti con la contrattazione di cui all'art. 3, comma 3 lett. b) le amministrazioni e gli enti regionali, in base ai propri ordinamenti e con gli atti da questi previsti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art. 1 del d.lgs. n. 286/99, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi ed agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili, utilizzando, nella misura massima possibile, dati oggettivi.

3 Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti dell'amministrazione per i dirigenti che rispondono direttamente all'organo di direzione politica.

4. Le amministrazioni e gli enti regionali garantiscono standard minimi di efficienza dei servizi generali previamente determinati e adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione, secondo le norme di cui all'art.10 del presente contratto.

5. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

6. La valutazione annuale dei dirigenti deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati: deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui.

7. La valutazione è ispirata alla diretta conoscenza dell'attività del valutato, da operare da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza ai sensi del decreto legislativo n. 286/99; essa non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

8. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286/99, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dalla l.r. n. 10/2000.

9. La valutazione può essere anticipata, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente grave rischio di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale degli obiettivi contrattuali o assegnati dalle direttive annuali.

10. Nel valutare l'operato del dirigente, le amministrazioni dovranno comunque tenere conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartire, le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi.

11. Le singole amministrazioni entro la scadenza naturale del contratto individuale, devono compiere la valutazione complessiva dell'incarico svolto, con le procedure del presente articolo.

Art. 40

Effetti degli accertamenti negativi

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 52, le amministrazioni, a seguito degli eventuali accertamenti negativi conseguenti alla applicazione della disciplina dell'art. 39 del presente contratto, ed in relazione alla gravità dell'accertamento, escludono il dirigente dal conferimento di un ulteriore incarico di livello dirigenziale equivalente ai sensi del successivo art. 42, per un periodo non inferiore a sei mesi e non superiore a tre anni o, in alternativa, conferiscono un incarico di livello economico inferiore.

Art. 41

Risoluzione anticipata del contratto individuale

1. La risoluzione anticipata del contratto individuale di conferimento di incarico dirigenziale rispetto alla scadenza può avere luogo nei seguenti casi:

I. Unilateralmente da parte dell'Amministrazione:

a) per motivate ragioni organizzative e gestionali;

b) nei casi previsti dai commi tre e sette bis dell'art. 9 della L.r. 10/00;

c) in seguito all'accertamento dei risultati negativi sulle prestazioni operative e sul comportamento organizzativo effettuato in conformità alle disposizioni di cui all'art. 39.

d) in seguito a rinvio a giudizio per reati penali commessi contro l'Amministrazione nell'esercizio delle funzioni connesse all'attività a cui è preposto, secondo le norme di cui all'art. 57.

II. A richiesta del dirigente e con il consenso del soggetto che ha conferito l'incarico fatto salvo quanto previsto dall'art.45.

2. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) del comma 1 punto I al dirigente deve essere attribuito un incarico equivalente secondo le norme di cui al comma 2 del successivo art. 42; nell'ipotesi di cui alla lettera b) i dirigenti hanno diritto al trattamento economico fondamentale ed accessorio goduto fino alla scadenza naturale del contratto e comunque almeno per un anno o alternativamente ad un incarico equivalente.

3. A seguito dell'eventuale risoluzione anticipata di cui al presente articolo, trova applicazione, per l'affidamento di un incarico diverso, la disciplina dell'art. 36, fermo restando quanto previsto dall'art. 40.

Art. 42

Scadenza dell'incarico e clausola di salvaguardia

1. Le amministrazioni che non intendano confermare lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia un'espressa valutazione negativa, sono tenute ad assicurare al dirigente un incarico almeno equivalente.

2. Per incarico equivalente si intende l'incarico cui corrisponde una retribuzione di posizione complessiva di pari fascia ovvero una retribuzione di posizione il cui importo non sia inferiore del 10% rispetto a quello precedentemente percepito.

3. I dirigenti cui viene proposto un incarico equivalente che non intendono, senza giustificato motivo, accettare l'incarico proposto perdono la garanzia di cui al 1° comma ferme restando le disposizioni di cui all'art. 45.

4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano in ambito regionale anche ai dirigenti in servizio negli uffici di diretta collaborazione nonché ai dirigenti degli uffici con trattamento economico differenziato di cui al comma 3 dell'art. 64, con riferimento agli incarichi precedentemente ricoperti al di fuori degli stessi uffici.

Art. 43

Sostituzione del dirigente

1. Nelle ipotesi di sostituzione del dirigente titolare di incarico di struttura, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim.

2. Il dirigente durante il periodo di sostituzione continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento, integrata di un ulteriore importo la cui misura potrà variare sino ad un massimo del trenta per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

3. Nel definire le percentuali di cui al comma 2, oggetto di informazione preventiva ai sensi dell'art. 9 comma 3 lett. m), si terrà conto, in particolare, dei seguenti elementi: sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilità attribuita e grado di conseguimento degli obiettivi.

4. La spesa è finanziata nell'ambito delle economie che si verificheranno sui fondi per l'indennità di risultato in conseguenza della graduazione del compenso stesso in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

5. Nei casi in cui l'assenza di un dirigente dia luogo all'attribuzione temporanea delle funzioni dirigenziali ad altro dirigente, la retribuzione di risultato, qualora dovuta, andrà ripartita tra il titolare ed il suo sostituto in misura proporzionale all'effettiva copertura dell'incarico.

CAPO V

Mobilità e accesso

Art. 44

Mobilità del personale dirigenziale

1. Al fine di garantire la migliore distribuzione del personale dirigenziale e la crescita professionale dello stesso sono applicabili al suddetto personale i seguenti istituti:

a) mobilità all'interno dell'amministrazione di appartenenza nonchè verso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art.1 della l.r. 10/2000;

b) mobilità verso soggetti ed organizzazioni internazionali;

c) mobilità collettiva ai sensi degli articoli 33, 34 e 34 bis del dlg. 165/2001

2. Al fine di rispondere ad esigenze temporanee dell'amministrazione, previo consenso del dirigente nonché su istanza dello stesso, l'Amministrazione può disporre l'assegnazione del personale dirigenziale sulla base di accordi che ne disciplinano l'oggetto, la finalità, le funzioni e la ripartizione dell'onere relativo al trattamento economico.

3. Restano ferme le disposizioni speciali in materia di assegnazioni obbligatorie previste dall'ordinamento.

Art. 45

Mobilità del personale dirigenziale all'interno della Regione Siciliana

1. Il personale dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato, fa parte del ruolo unico della dirigenza della Regione Siciliana ed esercita le sue funzioni presso le diverse strutture della Regione medesima.

2. Il fascicolo personale di ciascun dirigente del ruolo unico è tenuto presso l'Ufficio del personale dell'Assessorato al quale fa capo la struttura d'appartenenza .

3. Alla scadenza naturale dell'incarico il dirigente, qualora non intenda sottoscrivere un nuovo contratto presso la stessa struttura ha facoltà di sottoscriverne un altro senza necessità di acquisire alcun nulla osta. In questo caso non si applicano le norme di salvaguardia di cui all'art.42 del presente contratto.

4. Il dirigente, ove non sussistano motivate e documentate ragioni ostative alla risoluzione anticipata, può risolvere anticipatamente il proprio contratto per sottoscriverne un altro presso diversa struttura, dandone preavviso nel termine di mesi sei, salvo che la risoluzione non

venga effettuata consensualmente. Decorsi i termini di preavviso il dirigente ha facoltà di sottoscrivere un nuovo contratto presso una diversa struttura senza necessità di nulla osta. In caso di risoluzione unilaterale non sono dovute le indennità di risultato inerenti l'annualità non completata e non si applicano le norme di salvaguardia di cui all'art.42 del presente contratto.

5 Il dirigente che alla scadenza naturale dell'incarico individuale non intenda sottoscrivere un nuovo contratto presso la stessa struttura, o che abbia risolto anticipatamente il proprio contratto, e che, per qualsiasi ragione, non ne sottoscriva un altro, entro i successivi sessanta giorni, presso qualsiasi altra struttura della Regione Siciliana, ne dà comunicazione all'Ufficio preposto alla tenuta del ruolo unico della dirigenza ed è posto in mobilità, a disposizione dell'Amministrazione Regionale, senza diritto alla retribuzione di posizione e di risultato. Analoga comunicazione deve essere fatta dalla struttura di appartenenza. L'Ufficio preposto alla tenuta del ruolo unico della dirigenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione, provvede ad assegnare il dirigente presso una delle strutture che abbiano richiesto personale dirigenziale, o che comunque abbiano la possibilità di proporre un nuovo contratto di natura dirigenziale. In questo caso il rifiuto, da parte del dirigente, di sottoscrivere un nuovo contratto per incarico dirigenziale ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto. Decorso il termine di diciotto mesi senza che sia stato sottoscritto un nuovo contratto per incarico dirigenziale, si procede alla risoluzione del rapporto di lavoro. Il periodo di aspettativa senza assegni non ha effetti ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 46

Mobilità dei dirigenti verso pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 del d.lgs 165/2001

1. Nel rispetto delle modalità previste dall'art. 30 del d.lgs 165/2001 e dei criteri generali stabiliti con la contrattazione di cui all'art. 4, a richiesta dell'interessato, può essere attivata la mobilità in uscita dall'amministrazione.

2. La mobilità in entrata di cui all'art. 30 del d.lgs 165/2001 è subordinata all'esistenza del posto vacante nella nuova dotazione organica, al documento di programmazione dei fabbisogni e alle disposizioni di finanza pubblica vigenti in materia di assunzioni.

Art. 47

Assegnazione temporanea presso altra pubblica amministrazione.

1. Il dirigente che ne abbia fatto richiesta può essere assegnato temporaneamente ad altra pubblica amministrazione, anche di diverso comparto che ne richieda le prestazioni, nel rispetto degli interessi istituzionali e dei compiti delle amministrazioni coinvolte.

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti anche sulla base di criteri formulati dall'amministrazione di appartenenza previa informazione alle organizzazioni sindacali secondo le modalità di cui all'art. 9 comma 3 lett. o) del presente contratto.

3. Il dirigente assegnato temporaneamente presso altra pubblica amministrazione continua ad occupare un posto nelle dotazioni organiche dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità a tempo indeterminato.

4. L'assegnazione temporanea ha la durata di almeno 12 mesi rinnovabili secondo l'ordinamento vigente in materia di incarichi dirigenziali dell'amministrazione di destinazione.

5. L'assegnazione temporanea può cessare prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse della pubblica amministrazione che l'ha richiesta.

6. L'assegnazione temporanea può essere disposta nei seguenti casi:

a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;

b) per gli enti di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

7. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione.

8. Salvo che non sia diversamente disposto da norme di legge e da protocolli intercorsi tra le amministrazioni, l'amministrazione che utilizza il personale in assegnazione temporanea, rimborsa all'amministrazione l'onere relativo al trattamento fondamentale La retribuzione di posizione e di risultato è in ogni caso a carico dell'amministrazione di destinazione in relazione alla tipologia di incarico da questa conferito secondo il rispettivo ordinamento.

Art. 48

Assegnazione temporanea presso strutture private

1. Nel rispetto dei criteri generali stabiliti con la contrattazione di cui all'art. 4 comma 1 lett.b) e sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1 della l.r. 10 del 2000, che applicano il presente contratto possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso o su richiesta dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso imprese private. I protocolli disciplinano gli incarichi, gli obiettivi da raggiungere, tempi e modalità di inserimento e l'attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie.

2. Il servizio prestato dai dirigenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 1 costituisce titolo valutabile ai fini dell'attribuzione di ulteriori incarichi.

3. L'assegnazione temporanea per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale con qualifica dirigenziale non può comunque essere disposta se:

a) il personale, nei due anni precedenti è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha formulato contratti o formulato pareri o avvisi sui contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso un'impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile;

b) il personale intende svolgere attività in organismi ed imprese private, che per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

4. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportano l'esercizio delle funzioni individuate al comma 3 punto a).

Art. 49

Aspettativa per assegnazione presso organismi internazionali

1. Il personale dirigenziale può essere collocato su domanda in aspettativa senza assegni, ai sensi dell'art. 23 bis del d.lgs. 165/2001, per lo svolgimento di attività presso enti o organismi internazionali nonché amministrazioni di paesi esteri. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. Ai fini contributivi si applica quanto previsto in materia dal citato art. 23 bis del d.lgs. 165/2001.

Art. 50

Accesso alla dirigenza nell'Amministrazione regionale

Nell'ambito della percentuale delle vacanze organiche nella qualifica di dirigente la cui copertura è riservata dalla legge ai dipendenti di ruolo della stessa amministrazione in possesso dei requisiti previsti dall'art.28 del D.Leg.vo 165/2001, fermi restando gli obblighi relativi alla mobilità e le modalità di reclutamento previste dalle disposizioni legislative vigenti, con apposito regolamento l'Amministrazione regionale provvederà a disciplinare le modalità ed i limiti di applicazione della predetta riserva, in conformità al comma 5 dell'art .28 del predetto D.Leg.vo 165/2001 e tenuto anche conto del comma 5 dell'art. 6 della L.10/2000.

CAPO VI
Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 51

Cause di cessazione

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo, oltre che nel caso previsto dall'art. 22, comma 7, anche nelle seguenti ipotesi.

a) compimento del limite massimo di età previsto dalla normativa vigente;

b) recesso del dirigente;

c) decesso del dirigente;

d) perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa Comunitaria in materia;

e) recesso dell'amministrazione;

f) risoluzione consensuale.

2. Nel caso di cui al comma 1 lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro si verifica di diritto al raggiungimento del limite massimo d'età previsto dalla legge ed opera dal primo giorno del mese successivo. L'amministrazione di appartenenza comunica la risoluzione del rapporto al dirigente interessato nonchè al Dipartimento del personale per i necessari adempimenti almeno giorni quindici prima del suddetto termine.

3. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

4. Nell'ipotesi di cui alle lettere d) ed f) del 1° comma la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

Art. 52

Recesso dell'amministrazione

1 L'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2119 del codice civile, qualora si verifichi una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. L'amministrazione può recedere, inoltre, per il mancato superamento del periodo di prova di cui all'art. 22 e nei casi previsti dagli artt. 32, 33 e 57.

2 Prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

3 Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, il dirigente può attivare le procedure che verranno regolate ai sensi dell'art. 58 comma 4.

4 La responsabilità particolarmente grave, accertata secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 39 del presente contratto, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venire meno il recesso.

5 Resta fermo quanto previsto dall'art. 10 della l.r. 10/2000.

6 Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.

7 Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

Art. 53

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità dei propri bilanci. L'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento, in misura proporzionale ai mesi di servizio ancora necessari per il conseguimento del diritto al pensionamento di anzianità o per limiti ordinari di età.

3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 del presente contratto per l'amministrazione regionale e dell'art. 5 per gli enti.

4. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale.

5. Gli effetti dell'indennità supplementare di cui al comma 2 ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

Art. 54

Termini di Preavviso

1. Salvi i casi della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 51, e del recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per 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 dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a 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.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

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 precedenti commi, è tenuta a corrispondere all'altra parte, un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui al comma 2 dell'art 60, spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E' facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di anticiparne la risoluzione, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Il dirigente non può usufruire delle ferie durante il periodo di preavviso, in tale caso si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente o in caso di recesso per accertamento di inabilità permanente di cui all'art. 33 comma 4, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dagli artt. 2118 e 2122 cod. civ., nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

Art. 55

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per motivi di salute, può richiedere, entro 5 anni dalla data di cessazione dal servizio, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, tenendo conto della programmazione triennale dei fabbisogni, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, al dirigente è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal C.C.R.L. vigente al momento della riassunzione.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente e del positivo accertamento dell'idoneità fisica, qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Al dirigente che per effetto delle dimissioni di cui ai commi 1 e 2 usufruisce del trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

CAPO VII
Obblighi di comportamento e tutele

Art. 56

Obblighi del dirigente

1. Ferme restando le responsabilità dirigenziali di cui all'art. 10 della l.r. 10/2000, nonchè le responsabilità vigenti in materia civile, amministrativa, penale e contabile previste per i

dipendenti delle pubbliche amministrazioni, il dirigente conforma la sua condotta al dovere statutario di servire l'amministrazione con impegno e responsabilità ed ai principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

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

3. Il dirigente adegua altresì il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel codice di comportamento allegato. Le violazioni accertate dalle Amministrazione e dagli Enti in relazione alla gravità possono dar luogo alle applicazione della disciplina di cui agli artt. 2118 e 2119 cod. civ..

4. Nei confronti del dirigente trovano applicazione i principi contenuti nella l. 300/70 riguardanti il rapporto di lavoro.

Art. 57

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3, previa puntuale e espressa verifica della sussistenza di effetti negativi che conseguirebbero dalla riammissione in servizio nella comparazione tra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente.

3. Il dirigente 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 quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 52

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dalla legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni, all'art. 15, commi 1 lett. a), lett. b) limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, lett. c), lett. f), secondo quanto stabilito dal comma 4 septies del medesimo articolo.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 52.

6. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è

riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere secondo quanto previsto dall'art. 52.

7. Al dirigente sospeso ai sensi del presente articolo è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione fissa e variabile in godimento all'atto della sospensione.

9. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p., ed ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57, della legge 350 del 2003 come modificato dal D.L. n. 66 del 2004 convertito con la legge n. 126 del 2004. In caso di premorienza i legittimi eredi hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dirigente nel periodo di sospensione o di licenziamento ai sensi del comma 8, esclusi i compensi legati agli incarichi.

10. In caso di riammissione in servizio al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 6 e 9, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico pari a quello in godimento al momento della sospensione.

11. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure di cui dall'art. 52. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

Art. 58

Procedure di conciliazione ed arbitrato

1. Per tutte le controversie individuali è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione.

2. A tal fine il dirigente si avvale delle procedure di conciliazione di cui agli artt. 65 e 66 d.lgs. 165/01.

3. Trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione od ove la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria.

4. Ai fini della definizione delle procedure di conciliazione indicate al comma 2 le parti procederanno entro il termine di novanta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto alla stipula di un apposito accordo integrativo regionale quadro.

Art. 59

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. L'amministrazione, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente C.C.R.L., adotta con proprio atto, il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice tipo (vedi allegato …).

PARTE SECONDA

CAPO I
Trattamento Economico

Art. 60

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare;

b) retribuzione individuale di anzianità, in quanto spettante;

c) retribuzione di posizione parte fissa;

d) retribuzione di posizione parte variabile;

e) retribuzione di risultato.

2. La retribuzione giornaliera del dirigente si ottiene dividendo la retribuzione mensile, di cui al comma 1 lettere a, b, c, d, per 30.

3 La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 156 la retribuzione mensile di cui alle lettere a), b), c), d) del comma 1.

Art. 61

Trattamento economico fondamentale

1. A decorrere dalle date sottoindicate gli stipendi tabellari dei dirigenti di 1° fascia, dei Dirigenti Generali nonché dei dirigenti di 2° e 3° fascia, come stabiliti dall'art. 36 del CCRL dell'area della dirigenza approvato con D.P.Reg. 22.06.2001, n. 10 vengono incrementati dei seguenti importi mensili per tredici mensilità.

Decorrenza	Dirigenti di 1° fascia e dirigenti generali	Dirigenti di 2° e 3° fascia

1.01.2002	45,00	30,00
1.03.2003	220,00	150,00
1.07.2004	190,00	115,00
1.07.2005	200,00	140,00

2. A decorrere dal 1 gennaio 2006, a seguito degli incrementi di cui al comma 1, il trattamento economico fondamentale viene così rideterminato:

I) ai dirigenti di 1^ fascia e ai dirigenti preposti ai Dipartimenti Regionali o ad analoghe strutture di massima dimensione, per il periodo in cui espletano le funzioni, compete il seguente trattamento economico fondamentale su base annua:

a) stipendio tabellare € 51.759,00 e I.I.S., per dodici mensilità;

b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei previgenti contratti collettivi;

c) retribuzione di posizione prevista dall'art. 15 nr. 1 e 2 del D.P.Reg. n. 26/99 pari a €. 36.152,00;

d) tredicesima mensilità;

II) ai dirigenti di II e III fascia compete il seguente trattamento economico fondamentale su base annua, comprensivo della 13ª mensilità:

a) stipendio tabellare: € 41.807,00.

b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei previgenti contratti collettivi;

c) retribuzione di posizione parte fissa: € 7.747,00.

3. Al di fuori degli incrementi di cui al comma 1 dall'applicazione del presente articolo non possono scaturire oneri a carico delle amministrazioni relativamente al quadriennio 2002-2005 e comunque sino alla scadenza dei singoli contratti.

Art. 62
Tredicesima mensilità

1. L'importo della tredicesima mensilità è pari:

a) ad un tredicesimo dello stipendio tabellare, della retribuzione individuale d'anzianità e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento;

b) al rateo della I.I.S. per i dirigenti di prima fascia e i dirigenti generali;

2. Ai dirigenti di prima fascia e ai dirigenti generali la tredicesima mensilità viene corrisposta in dodicesimi contestualmente al trattamento economico mensile. Ai dirigenti di seconda e terza fascia la tredicesima mensilità viene corrisposta in una unica soluzione nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

3. 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 e per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per ogni giorno di servizio prestato nel mese dell'importo derivante dall'applicazione del comma 1.

4. I ratei della tredicesima, ai sensi del comma 4, 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.

5. Per i periodi temporali durante i quali si procede ad una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le disposizioni speciali in materia.

Art. 63

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione degli artt. 61 e 64 hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle contribuzioni assistenziali e previdenziali, sui contributi di riscatto e sulle ferie non godute e da monetizzare, secondo la normativa attualmente in vigore.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti anche ai dirigenti cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza dei bienni economici 2002-2003 e 2004-2005, limitatamente agli scaglioni maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO II
Trattamento economico accessorio

Art. 64

Retribuzione di posizione

1. L'Amministrazione regionale e gli Enti che applicano il presente contratto, determinano i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile, comprensivi della tredicesima mensilità, sulla base dei criteri preventivamente definiti tenendo conto dei parametri connessi alla posizione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità delle gestioni interne ed esterne in relazione alle seguenti tre fasce:

fino a € 3.873,00

da € 3.873,00 a € 15.494,00

da € 15.494,00 a € 23.240,00.

2. In ciascun ramo di amministrazione l'individuazione e la graduazione della retribuzione di posizione viene operata, sulla base delle risorse disponibili secondo l'art. 66, all'interno delle precedenti tre fasce attribuendo di norma la prima fascia agli incarichi diversi dalla direzione di strutture o anche alla direzione di unità operative, la seconda agli incarichi di direzione di unità operative e di aree e servizi e la terza ai dirigenti di aree o di servizi di particolare complessità.

3. Ai dirigenti preposti ad Uffici speciali ed a strutture intermedie che espletano la loro attività a livello provinciale o interprovinciale come articolazioni periferiche di strutture di massima dimensione, nonchè ai capi di gabinetto del Presidente della Regione e degli Assessori, il livello massimo della retribuzione di posizione, parte variabile, nell'ambito della disponibilità del fondo di cui all'art.66, può essere elevato rispettivamente fino a €. 30.000,00 ed a €. 43.899,00.

4. La retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali generali viene determinata tenendo conto dei parametri connessi alla struttura e alla sua complessità organizzativa in un importo compreso tra € 30.987,00 a € 51.646,00 tenendo conto dell'ammontare previsto nel fondo di cui all'art. 66.

5. Per i dirigenti inquadrati presso gli uffici di diretta collaborazione la graduazione delle posizioni ed il relativo trattamento accessorio vengono effettuati secondo le indicazioni contenute nella delibera di giunta n. 369/2001 e cioè:

a) per le posizioni di coordinamento e di responsabilità delle articolazioni dei predetti uffici viene attribuita una retribuzione di posizione parte variabile da € 15.494,00 a € 23.240,00;

b) per i dirigenti non rientranti nella lett. a) viene attribuita una retribuzione di posizione parte variabile da € 3.873,00 a € 15.494,00.

6. Per il dirigente generale preposto alla Segreteria Generale la fascia di cui al precedente comma 3 è incrementata del 40%.

7. Ai dirigenti generali esterni di cui all'art. 9 c. 8 della l.r. 10/2000 e successive modifiche ed integrazioni, oltre al trattamento economico fondamentale compete la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti generali, qualora non determinati con appositi provvedimenti della Giunta di Governo ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. 165/2001 che ne prevedano la relativa copertura finanziaria.

8. Ai dirigenti in quiescenza posti a capo degli Uffici di diretta collaborazione compete il trattamento economico accessorio di cui al precedente comma tre, oltre alla parte fissa della retribuzione di posizione pari ad € 7.747,00.

9. Dall'applicazione del presente articolo non possono scaturire oneri a carico delle amministrazioni relativamente al quadriennio 2002-2005 e comunque sino alla scadenza dei singoli contratti.

Art. 65

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, per ciascuna funzione dirigenziale, viene graduata in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi e fino alla misura massima del 30% della retribuzione di posizione, parte fissa e variabile.

2. Al dirigente è riconosciuta l'indennità di risultato solo in presenza di una valutazione superiore alla sufficienza, parametrata ad una aliquota di raggiungimento degli obiettivi fissati dal contratto ed alla sua effettiva durata nonché ai comportamenti organizzativi. In caso di rescissione anticipata del contratto, non deve darsi luogo alla corresponsione dell'indennità di risultato qualora la stessa sia intervenuta nei primi tre mesi di incarico.

3. I criteri generali per la valutazione dell'attività dei dirigenti e la graduazione dell'indennità di risultato, fatta eccezione dei dirigenti di prima fascia, dei dirigenti generali nonché dei responsabili degli uffici speciali e di quelli di diretta collaborazione, formano oggetto di informazione ed eventuale concertazione .

4. La graduazione della retribuzione di risultato di cui al presente articolo opera a partire dall'anno 2007.

Art. 66

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Per l'anno 2006 il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è determinato in misura pari alle somme definitivamente stanziate allo stesso titolo nel bilancio dell'anno 2005.

2. Al finanziamento della retribuzione di posizione parte variabile e di risultato dei dirigenti dell'amministrazione regionale, a partire dall'esercizio finanziario 2007, si provvede con la dotazione finanziaria da prevedere in bilancio in misura pari alla spesa sostenuta allo stesso titolo per l'anno 2006, aumentata:

a) della eventuale maggiorazione concordata in sede di rinnovo contrattuale tra ARAN e sindacati nell'ambito delle percentuali di incremento stabilite per i vari bienni ;

b) delle somme derivanti dalle sponsorizzazioni dell'art. 43 della L. 449/97 per la parte imputabile alla dirigenza;

c) dell'importo annuo delle retribuzioni d'anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio dall'01.01.2006 con esclusione dell'importo relativo alle risoluzioni consensuali di cui all'art. 53.

d) dagli importi non attribuiti ai dirigenti per effetto della graduazione dell'indennità di risultato nell'anno precedente, tenendo conto delle eventuali utilizzazioni ai sensi del precedente art. 43.

3. Le somme di cui alla lettera d) del precedente comma sono assegnate al dipartimento o altra struttura equiparata che abbia realizzato quelle economie.

4. In caso di attivazione di nuove strutture di massima dimensione o intermedie, autorizzate con legge e/o atti deliberativi di Giunta, conseguenti all'attribuzione di nuove competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza e con incremento stabile delle relative dotazioni organiche, le Amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura, con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

5. Alla ripartizione del fondo per la Regione Siciliana provvede il Dipartimento Bilancio e Tesoro sulla base di tre parametri corrispondenti a:

a) spesa storica;

b) strutture esistenti al 30 novembre dell'anno precedente;

c) dirigenti assegnati alla stessa data.

Sono in ogni caso possibili successive variazioni conseguenti all'attuazione di norme e/o di atti deliberativi di giunta che prevedano redistribuzione o attribuzione di nuove competenze fra strutture di massima dimensione ed uffici speciali, fermo restando che in caso di cessazione di competenze, i fondi sino ad allora utilizzati sono assegnati alle strutture presso cui i dirigenti interessati stipulano gli atti di incarico equivalenti, secondo le norme e nei limiti di cui agli artt.41 e 42.

6. Con gli stessi criteri si determina l'analogo fondo negli enti regionali che applicano il contratto.

7. Sono a carico del fondo anche gli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 36, 40, 41 e 42.

8. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che a consuntivo risultassero ancora disponibili, sono destinate al fondo di cui al presente articolo nell'anno successivo.

CAPO III

Emolumenti diversi

Art. 67

Diritti derivanti da invenzioni industriali

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dirigente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. Riguardo all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa decentrata di cui all'art. 5 può individuare i criteri per la corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Art. 68

Trattamento di trasferta

1. Al dirigente inviato in trasferta oltre alla normale retribuzione, compete:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto. Per i viaggi in aereo spetta il rimborso nel limite della tariffa per la classe economica;

b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione;

2. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso, al dipendente spetta il rimborso delle spese autostradali, il parcheggio e l'eventuale custodia del mezzo ed un'indennità chilometrica pari a 1/5 di un litro di benzina verde per ogni chilometro.

3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite di € 30,55. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite di complessivi € 61,10 per i pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistica 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.

5. Le attività che, svolgendosi in particolarissime situazioni operative, non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, sono, prioritariamente individuate, dalla contrattazione di cui all'art. 5 comma 2.

6. I dirigenti che svolgono le attività indicate dal comma 5 hanno titolo alla corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 2.

7. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% dei rimborsi presumibilmente spettanti per la trasferta.

8. L'amministrazione 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.

9. Per quanto non previsto dal presente articolo il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alla trasferte all'estero resta disciplinato dalle disposizioni vigenti in materia per la dirigenza delle amministrazioni statali.

Art. 69

Trattamento di trasferimento

1. A decorrere dalla data di pubblicazione del presente contratto sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana al dirigente trasferito ad altra sede dell'Amministrazione per motivi organizzativi, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

a) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;

b) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà;

c) indennità di prima sistemazione.

2. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Per le modalità di erogazione e le misura economiche del trattamento di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto dalle leggi statali vigenti in materia

CAPO IV

Previdenza

Art. 70
Previdenza complementare

1.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 e della dirigenza ai sensi del d.lgs 124 del 1993, della Legge n. 335 del 1995, della Legge 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2.Nel caso in cui si proceda alla istituzione del fondo regionale di cui al precedente comma, al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo aggiuntivo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10 del 2000, a condizione di reciprocità.

3.La misura percentuale della quota di contribuzione a carico dell'amministrazione e quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo Governo-OO.SS. e dell'emanazione dell'apposito D.P.R.S..

4.Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota del TFR da destinare a previdenza complementare.

5.Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che hanno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

6.Ai fini del presente articolo, le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

7.Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 31 dicembre 2007.

8.Al fine di una completa 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.

9.A tal fine, fermo restando quanto previsto nel presente articolo, sarà costituito, con apposito Accordo, il Fondo di previdenza complementare, definendone tutti gli elementi compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al funzionamento, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate ed alle misure straordinarie per incentivare l'adesione al Fondo stesso dei dirigenti delle amministrazioni interessate.

Art. 71

Norme per il Corpo Forestale regionale

1. Tutti gli istituti a carattere economico contenuti nel presente contratto si applicano anche ai dirigenti del Corpo Forestale della Regione Siciliana con le decorrenze ivi previste.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'art. 3 del D.P.Reg. 26/99 si applicano anche ai dirigenti tecnici forestali transitati da altro ruolo regionale in quello del Corpo forestale in esecuzione del D.D.R. Foreste del 18/11/1998, n.1172, nel periodo di vigenza del contratto per il quadriennio giuridico 1998/2001.

3. Entro 15 giorni dall'entrata in vigore del presente accordo l'Aran Sicilia integrerà l'apposito Comitato costituito ai sensi dell'art. 110 del vigente CCRL per l'area non dirigenziale con la rappresentanza sindacale dell'area della dirigenza al fine di approfondire gli aspetti di carattere giuridico riguardanti il Corpo Forestale della Regione Siciliana e proporre, entro 90 giorni dalla istituzione i conseguenti provvedimenti da adottare.

Art. 72

Disposizioni transitorie

1. Ai dirigenti assunti in vigenza del contratto per il quadriennio giuridico 1998-2001, l'inquadramento nei ruoli della Regione Siciliana viene rideterminato secondo le disposizioni previste dall'art. 12 del D.P.Reg. 11/1995, così come modificato dall'art.2 del D.P.Reg. 74/1995.

2. Il nuovo trattamento economico che deriva dall'applicazione del comma precedente e dal comma 2 dell'art.71 ha effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, restando esclusa l'erogazione di qualsiasi emolumento riferibile a periodi precedenti.

Art. 73

Norme finali

1 Per quanto non previsto nel presente contratto restano ferme, in quanto compatibili le disposizioni contenute nel C.C.R.L. relativo agli anni 2000-2001, di cui al D.P.Reg. 10/2001.

2. Dalla data di stipula del presente C.C.R.L., ai sensi dell'art. 69 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 cessano di produrre efficacia le norme generali e speciali ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.

3. Eventuali difformità rispetto alle disposizioni contenute nel presente contratto vanno assorbite con i miglioramenti economici previsti dall'art.61 e, per la parte residua, trasformati in assegno personale riassorbibile con i futuri miglioramenti