

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1
Campo di applicazione

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

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza dell'Amministrazione mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN Sicilia e nella Gazzetta ufficiale della Regione siciliana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dall'Amministrazione entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo regionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa ~~tre mesi prima della scadenza del contratto~~. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione prevista per il settore statale dall'art. 47-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio regionale in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice.

Commentato [ep1]: Incongruente considerato che il periodo di validità è già scaduto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali ha l'obiettivo di favorire livelli di relazioni più agili, di contemperare l'interesse dei dipendenti alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, di prevenire e risolvere i conflitti. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dipendenti;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello regionale che si svolge tra ARAN Sicilia e OOSS rappresentative, secondo le modalità previste dall'art. 27 della legge regionale n. 10/2000;
 - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - c) partecipazione, finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Si articola in: informazione, confronto e Comitato Unico di Garanzia;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.
4. E' istituito presso l'ARAN Sicilia, senza nuovi o maggiori oneri a carico delle finanze delle amministrazioni del comparto di contrattazione, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui

ciascuna amministrazione adotta unilateralmente gli atti ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione, di norma preventiva, è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui **all'art. 9** di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli **5 e 9** **7** prevedano il confronto o la contrattazione decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione le materie di cui agli art. 5 e 6 del d.lgs. n.165/2001.
5. I soggetti sindacali di cui **all'art. 9** del presente CCRL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione decentrata integrativa, nonché i dati generali su andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'**art. 9** di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare. Il confronto può essere richiesto dai soggetti sindacali in caso di inerzia dell'Amministrazione.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici-trenta giorni nel corso dei quali è fatta salva l'adozione anticipata degli atti gestionali in caso di urgenti e indifferibili esigenze di servizio. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'**art. 9**:
 - a) i criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento;
 - f) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi per il trattamento economico accessorio;
 - g) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo attivabili, nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità;
 - h) i criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art. 6

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i., le amministrazioni pubbliche costituiscono il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG).
2. Il CUG sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, già previsti dal CCRL 2002/2005, dei quali assume tutte le funzioni.
3. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere regionale di parità.
4. Il CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
5. Il CUG informa le OO.SS. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
6. L'Amministrazione si impegna a offrire il necessario supporto al CUG di cui al presente articolo.
7. In relazione a quanto previsto al paragrafo 3.1.1. della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n. 10/2000 di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse. In alternativa, i predetti Enti potranno valutare l'opportunità di chiedere di avvalersi, previo assenso dello stesso, del CUG costituito dalla Regione siciliana.

Art. 7
Contrattazione collettiva decentrata integrativa:
sedi, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge presso le strutture regionali di livello dirigenziale generale e presso gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale formate dai soggetti di cui al **comma 2**.
2. La delegazione trattante è costituita:
 - per la parte pubblica:
 - per la Regione siciliana, dal titolare della struttura negoziale di cui al 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. n. 10/00 dal titolare di analoga struttura;
 - per la parte sindacale:
 - fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCRL, ai sensi dell'art.26 della l.r. n. 10/2000, le rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCRL.
 - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCRL.
3. L'Amministrazione può avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata integrativa, dell'assistenza dell'ARAN Sicilia.
4. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa:
 - a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m.i. secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
 - b) i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto degli artt...;
 - c) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui **all'art. ...** (Differenziazione della retribuzione di risultato) **commi 3 e 5**;
 - d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina **dell'art....** nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia;
 - e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina **dell'art....** nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina dell'art...

g) i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra i centri di responsabilità amministrativa della Regione Siciliana;

5. La materia a cui si applica l'art. 8, comma 3 è quella di cui al comma 1, lettera a).
6. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 4 sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f), g).
7. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal presente CCRL o comportare oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Commentato [ep2]: Non sono chiari i collegamenti all'art. 8 che determina tempi e procedure.

Art. 8

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno le medesime scadenze dei contratti collettivi regionali di lavoro e si riferiscono a tutte le materie di cui all'art. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. ... per l'avvio del negoziato entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. ..., qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate dal presente CCRL.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate dal presente CCRL e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. ..., l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 9
Contrattazione collettiva decentrata integrativa:
controllo sulla compatibilità dei costi

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo è sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
2. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
3. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere all'ARAN Sicilia, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale ai fini del monitoraggio complessivo dell'attività negoziale del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 3 o 4, corredata della relazione illustrativa e di quella tecnica.

Commentato [ep3]: Di quale articolo?

Art. 10
Clausole di raffreddamento

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

Art. 11
Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 27 della l.r. n.10/2000 o quelle previste dall'art. 8 del presente CCRL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
3. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del d.lgs. n. 165/2001.

Capo II
Diritti sindacali

Art. 12
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, da una o più OOSS firmatarie, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 13
Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il 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 a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.
5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali, [ai sensi del vigente regolamento sulla Privacy](#).