C.I.S.A.S.

Confederazione Italiana Sindacati Addetti ai servizi

S.A.Di.R.S.

Sindacato Autonomo Dipendenti Regione Siciliana
SEGRETERIA GENERALE
Via L.do da Vinci,94 90145 PALERMO
Tel. 091-6823824-091-6822742-fax091-6823064
www.sadirs.it e-mail info_sadirs@virgilio.it

Allegato 1.

Piattaforma S.A.Di.R.S. per il rinnovo del CCRL del personale con qualifica dirigenziale della della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000

Premesse

L'articolazione della piattaforma di seguito riportata ha primariamente lo scopo di mettere a confronto, attraverso una visione d'insieme organica ed immediata il CCRL vigente con le modifiche e le integrazioni che la scrivente O.S. ritiene opportuno apportare allo stesso.
In tal senso, in appresso si riportano gli articoli del CCRL attualmente vigente da coinvolgere in un processo di rivisitazione.

Nello specifico per ogni articolo, in nero è riportato il contenuto originale e al momento in vigore mentre le parti evidenziate in giallo sono quelle da elidere e quindi da non prevedere per il futuro.
Le parti in corsivo in grassetto rosso rappresentano invece la modifica aggiuntiva proposta da apportare agli articoli originari.

In definitiva, fermo restando in via di massima gli articoli del CCRL attualmente in vigore non riportati di seguito, la stesura della proposta è rappresentata da tutto ciò che è riportato in nero ed in rosso, salvo quanto espressamente previsto con avvertenze e note evidenziate in verde a chiarimento di articoli e/o commi.

In alcuni casi, si è ritenuto proporre piuttosto che l'articolato la proposta discorsiva.

Sinteticamente le modifiche introdotte riguardano:

- Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, art. 2;
- Le relazioni sindacali (contrattazione integrativa, informazione, concertazione) artt. 4,9,10;
- Monitoraggio e vigilanza sui contratti, art. 16;
- Interpretazione autentica dei contratti, art. 20;
- Il conferimento degli incarichi dirigenziali, art. 36;
- Incarichi aggiuntivi di amministrazione e controllo, art. 38;
- Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti, art. 39;

- Scadenza dell’incarico e clausola di salvaguardia, art. 42;
- Sostituzione del dirigente, art. 43;
- Mobilità del personale dirigenziale all’interno della Regione Siciliana, art. 45
- Accesso alla dirigenza dell’Amministrazione regionale, art. 50;
- Trattamento economico fondamentale per i dirigenti di seconda e terza fascia, art. 61;
- Trattamento economico fondamentale per i dirigenti di prima fascia e dirigenti generali, art. 61bis;
- Effetti dei nuovi trattamenti economici, art. 63;
- Retribuzione di posizione, art. 64;
- Retribuzione di risultato, art. 65;
- Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, art. 66;
- Previdenza complementare, art. 70;
- Disposizioni transitorie,art. 72
- Articolo aggiuntivo… Responsabilità civile e patrocinio legale;
- Articolo aggiuntivo..Responsabilità dirigenziale e comitato dei garanti;
- Articolo aggiuntivo..Tutela retributiva indennità di vacanza contrattuale;
- Articolo aggiuntivo …. Polizza sanitaria integrativa;
- Articolo aggiuntivo ….. Indennità in materia di Protezione civile;
- Articolo aggiuntivo …..Buoni pasto

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si riferisce al periodo 1° gennaio ***2006*** - 31 dicembre ***2009*** per la parte normativa ed ai bienni ***2006-2007 e 2008-2009*** per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorreranno dal giorno successivo alla data di stipula del presente contratto, fatte salve le diverse decorrenze infra previste.

SADIRS

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 della Regione Siciliana.

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 4. 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, commi 1° e 2°, della l.r. n. 10/00.

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%.

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 (artt.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;
f) attuazione della disciplina concernente la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio

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 ***nelle materie indicate alle lettere C)e D)*** 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 al 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 individuando nella Ragioneria generale della Regione l'organo deputato alle verifiche ivi previste.

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. Le Amministrazioni forniscono, a richiesta ***obbligatoriamente*** , 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. Le Amministrazioni forniscono 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. n. 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 le Amministrazioni forniscono le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

Art. 10
Concertazione

1. La concertazione è attivata ***direttamente e obbligatoriamente dalle amministrazioni con un preavviso di 7 giorni*** mediante richiesta scritta, entro dieci giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione di cui

all’art. 9, dai soggetti sindacali di cui all'art. 7 nelle materie sottoindicate:
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 ***attivazione***; 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 ***dall’inizio dello svolgimento***; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

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 comma 4 dell’art. 46 del d.lgs n.165/01 che svolgerà compiti di monitoraggio sull’applicazione del presente contratto.
2. Per gli Enti di cui all’art. 1 della l.r. n.10/00, 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.n. 10/00.
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. n. 10/00, 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. n. 10/00 e per gli adempimenti di cui dell’art. 46, comma 3 del d.lgs. n. 165/01, 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.
5.E’ inadempienza dell’ARAN Sicilia la mancata vigilanza sull’applicazione dei contratti.

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. n. 10/00 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.
4.Costituisce inadempienza dell'ARAN Sicilia la mancata apertura della trattativa in seguito all'attivazione della procedura di cui al comma 2 da parte delle OO.SS. che hanno sottoscritto il presente CCRL.

Art. 36
Conferimento di incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti compresi nel ruolo unico hanno diritto-***dovere*** 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.
3. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi avvengono nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 della l.r. n. 10/00 e dall'art. 11 della l.r. 20/03, 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 alle 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. 10/00 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. ***Con il contratto individuale, di lavoro secondo la disciplina dell'art. 7 comma 1 lett. c) della L.R. 10/2000, vengono obbligatoriamente e necessariamente individuate ed attribuite le risorse umane, strumentali e***

finanziarie, sentiti i dirigenti medesimi in modo congruo e da garantire per tutta la durata dell'incarico.

6. La durata dell'incarico ***è correlata agli obiettivi prefissati e*** non può essere inferiore a due **tre** anni e superiore a sette ***cinque*** 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 di uffici dirigenziali sono oggetto dell'informazione preventiva di cui all'art. 9 ***e della concertazione di cui all'art. 10 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 i successivi trenta giorni ***alla scadenza naturale del contratto individuale di lavoro in essere.***

10. Ciascuna Amministrazione deve assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti ***e ciò anche per consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento***. A tal fine deve essere fornita opportuna comunicazione all'albo del ruolo unico sia degli incarichi dirigenziali attribuiti sia dei posti vacanti.

11. Il dirigente a cui si intende conferire l'incarico si avvale al momento della formalizzazione del contratto individuale di lavoro dell'assistenza di un rappresentante dei soggetti sindacali di cui all'art. 7.

Art. 38
Incarichi aggiuntivi di amministrazione e controllo

1. Le Amministrazioni possono conferire ai dirigenti incarichi ***aggiuntivi*** di amministrazione e controllo non riconducibili all'incarico contrattualmente conferito***, fermo restando in ogni caso il divieto di non cumulare più di tre incarichi in capo al soggetto designato***.

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 enti permane il principio della discrezionalità dell'Amministrazione nella concessione dell'autorizzazione all'incarico, anche alla luce dei regolamenti sulle incompatibilità.
4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:
- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
- natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
- correlazione con la tipologia dei titoli di studio e professionali posseduti.
5. L'amministrazione, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui all'art. 36 (Conferimento incarichi dirigenziali), anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.
6. Entro il 31 gennaio di ciascun anno le amministrazioni provvederanno a fornire alle OO.SS., ai sensi dell'art. 9 (Informazione), l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.
7.In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti dall'Amministrazione regionale o su designazione della stessa, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all' Amministrazione e confluiscono sul fondo di cui all'art 66 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato) per essere destinati al trattamento economico accessorio.
8. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione e sarà erogata dall'Amministrazione di appartenenza. La quota residua, sarà distribuita in parti uguali ai dirigenti del ruolo unico della dirigenza regionale.
9. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti da soggetti giuridici diversi dall'Amministrazione regionale o da Enti Regionali i compensi saranno erogati per intero direttamente al dirigente regionale.

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 le Amministrazioni, 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 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 ***anche in presenza di un rappresentante dei soggetti sindacali di cui all'art.7***.
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, ***nelle figure dei Dirigenti Generali pro tempore,*** dovranno comunque tenere conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite, le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi ***anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi prestabiliti e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi fissati e delle risorse assegnate.***
11. Le singole amministrazioni, ***nelle figure dei Dirigenti Generali pro tempore,*** entro la scadenza naturale del contratto individuale devono compiere la valutazione complessiva dell'incarico svolto con le procedure del presente articolo.
12.Le norme di cui al presente articolo si applicano, in via transitoria, nelle more dell'adozione da parte della Regione Siciliana di apposito provvedimento normativo nonché del

conseguente regolamento che disciplina al riguardo l'attuazione del D.Lgs. n. 150 del 2009.

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) nel caso previsto dal comma 3 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 ***soltanto i dirigenti a tempo indeterminato del ruolo unico*** .
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'incaric**o** cui corrisponde una retribuzione di posizione complessiva di pari fascia ***valore economico*** ovvero ,***qualora non siano disponibili tali incarichi di pari livello di responsabilità dirigenziale,*** una retribuzione di posizione ***parte variabile*** il cui importo non sia inferiore del 10% rispetto a quello ***quella*** precedentemente **percepito** ***percepita. Eventuali decurtazioni vanno debitamente motivate. Rimangono garantite nella loro interezza le componenti del trattamento economico fondamentale dovute in riferimento alla fascia giuridica di appartenenza.***
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 comma 1 ferme restando le disposizioni di cui all'art. 45.
4. Il conferimento dell'incarico equivalente avviene secondo le medesime modalità previste al comma 5 dell'art. 36.
5. 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 ***preposti ad uffici speciali*** 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 assenza del dirigente titolare di incarico di struttura, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim. ***L'incarico ad interim deve essere conferito, secondo le medesime modalità previste al comma 5 dell'art. 36, esclusivamente per un arco temporale ristretto e comunque per non oltre tre mesi,rinnovabili per altri tre mesi soltanto una volta, in casi eccezionali e debitamente motivati.***
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.
6. Nessun corrispettivo è dovuto al dirigente per incarichi ad interim avuti affidati il cui livello di responsabilità è inferiore rispetto alla struttura di cui è titolare ovvero in mancanza di titolarità di contratto di struttura.

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 *centoottanta* giorni dalla comunicazione, provvede ad assegnare il dirigente presso una delle *deve proporre al dirigente l'assegnazione presso tutte* le 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. 50

Accesso alla dirigenza dell'Amministrazione regionale

Avvertenze relative all'art. 50.Nell'ottica di una determinazione della pianta organica si auspica una rivisitazione dell'articolo attualmente vigente in modo che siano rese lineari e facilmente leggibili le modalità di accesso alla seconda fascia dirigenziale da parte degli attuali dirigenti di terza fascia. Parimenti si auspica altresì l'attivazione di legittime procedure che possano prevedere ai dirigenti del ruolo unico di accedere alla qualifica di dirigenti di prima fascia tenendo in particolare conto dei dirigenti che per almeno cinque anni abbiano esercitato funzioni di livello dirigenziale generale. Non di secondaria importanza risulta essere un'organica rivisitazione del ruolo unico che contempli anche la definizione/distinzione di funzioni/compiti/responsabilità/atti adottabili da parte sia dei dirigenti responsabili di Strutture Intermedie che di Unità Operative di Base.

Art. 61

Trattamento economico fondamentale ***per i dirigenti di seconda e terza fascia***

Avvertenze relative all'art. 61 commi 1,2,3,4,5,6 Tale articolo di nuova scrittura è a sostituzione della parte con competenza medesima dell'art.61 attualmente vigente. Volutamente alle diverse voci non si riportano cifre e importi, anche se già pensati e determinati. Più responsabilmente, l'obiettivo rimane sicuramente, che in sede di contrattazione, alla luce di un confronto diretto sulle linee guida espresse dal Governo, venga eliminato il divario con i dirigenti dell'area 1 dello stato (ministeriali) che a regime al 01/01/2009 vantano, per tredici mensilità, uno stipendio tabellare di € 43.310,00 ed una retribuzione di posizione parte fissa di € 12.156,61.

1. Il trattamento economico fisso dei dirigenti di seconda e terza fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda e terza fascia, definito, ai sensi del CCRL dell'area della dirigenza approvato con D.P.Reg. 22.06.2001, n° 10 e successivamente dall'art. 61 del CCRL del personale dell'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005, nella misura annua lorda di € 41.807,00 ,al netto dell'I.V.C., comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- ***dal …… di € ……..***
- ***dal …….. di € ……..***
- ***dal ……. di € ……..***
- ***dal …… di € ……..***

3. A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda e terza fascia dal 1/1/2009 è rideterminato in € ……..…….. per 13 mensilità.

4. Per i dirigenti di seconda e terza fascia la retribuzione di posizione - parte fissa, definita, ai sensi CCRL dell'area della dirigenza approvato con D.P.Reg. 22.06.2001, n° 10 e successivamente dall'art. 61 del CCRL del personale dell'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005, in euro 7.747,00 è rideterminata a decorrere dal 01.01.2009 in €……., comprensivi di tredicesima mensilità.

SAPIRSI

5. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei previgenti contratti collettivi regionali;

6. Gli incrementi di cui al comma 2 devono intendersi comprensivi degli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

7.Ferme restando le vigenti disposizioni in materia previdenziale, al personale in quiescenza chiamato a svolgere funzioni dirigenziali a tempo determinato negli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori è attribuito il trattamento economico annuo, comprensivo del trattamento fondamentale ed accessorio, nella misura appresso specificata:

- **Capo di Gabinetto: fino a € .....**

- **Preposti alla Segreteria Tecnica, al Servizio di controllo strategico ed alla Segreteria particolare: fino a € ……...**

- **Altri dirigenti: fino a € …….……**

Note al precedente comma 7. Relativamente al predetto comma, considerata la natura dei contenuti, è più funzionale un confronto diretto in sede di contrattazione

8. Al di fuori degli incrementi di cui comma 2 dall'applicazione del presente articolo non possono scaturire oneri a carico delle amministrazioni relativamente al quadriennio 2006-2009 e comunque sino alla scadenza dei singoli contratti.

Art. 61 bis (da definire)

Trattamento economico fondamentale per i dirigenti di prima fascia e per i dirigenti generali

Avvertenze relative all'art. 61bis. Tale articolo di nuova scrittura dovrebbe essere a sostituzione della parte con competenza medesima dell'art.61 attualmente vigente. Nello specifico appare doveroso ed indispensabile evidenziare che , per quel che riguarda i dirigenti di prima fascia e i dirigenti preposti a Dipartimenti Regionali o ad analoghe strutture di massima dimensione, limitatamente alla durata dell'incarico, nel rispetto dei diritti acquisti, vengano resi lineari e facilmente leggibili il trattamento ed il relativo articolato tenendo presente anche quanto analogamente vige per la dirigenza di prima fascia dell'area 1 dello Stato.)

Art. 63

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione degli artt. 61, *(trattamento economico fondamentale dirigenti di seconda e terza fascia), 61 bis (trattamento economico fondamentale per i dirigenti di prima fascia e per i dirigenti generali), 64(retribuzione di posizione) e 65(retribuzione di risultato)* 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 2006-2007 e 2008-2009,limitatamente agli scaglioni maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 64
Retribuzione di posizione

1. Le Amministrazioni che applicano il presente contratto determinano *per i dirigenti di seconda e terza fascia* 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 *due* fasce:

fino a € 3.873,00
da € 3.873,00 a € 15.494,00
da € 15.494,00 a € 23.240,00.

fino a € 20.000,00
da € 22.500,00 a € 33.192,00

<u>Note al comma 1</u>. L'adeguamento proposto è stato operato sulla base dei livelli estrapolati vigenti per la dirigenza dell'area 1 dello Stato (ministeriali) il cui range, a decorrere dal 01/01/2009, di fatto e sostanzialmente varia da 0 a € 33.192,00). Tale retribuzione andrà sommata ovviamente, alla retribuzione di posizione parte fissa che risulterà dal precedente art. 61 c. 4 per determinare la retribuzione di posizione complessiva (fissa + variabile).

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 *due* fasce attribuendo di norma la prima fascia agli incarichi diversi dalla direzione di strutture o anche alla direzione di unità operative *di base e strutture equiparate*, 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 *e strutture equiparate*. *La corresponsione della retribuzione di posizione parte variabile dovrà essere assicurata regolarmente contestualmente al trattamento fisso*.

3. Ai dirigenti preposti ad Uffici speciali ed a strutture intermedie che espletano la loro attività a livello provinciale o interprovinciale o regionale 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 *della relativa quota del* fondo di cui all'art.66, può essere elevato rispettivamente fino a € 30.000,00 e fino a € 43.899,00.

(Avvertenze relative al successivo comma 4. Per quel che riguarda i dirigenti di prima fascia e i dirigenti preposti a Dipartimenti Regionali o ad analoghe strutture di massima dimensione, limitatamente alla durata dell'incarico, è indispensabile, nel rispetto dei diritti acquisti,rendere lineare e facilmente leggibile il trattamento ed il relativo articolato tenendo presente anche quanto analogamente vige per la dirigenza di prima fascia dell'area 1 dello Stato. Pertanto il comma già esistente e così come di seguito riportato non è da considerarsi come facente parte della piattaforma avanzata)

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.

Avvertenze relative ai successivi comma 5,6,7,8 e 9. Relativamente ai predetti comma, considerata la natura dei contenuti, è più funzionale un confronto diretto in sede di contrattazione ai fini della loro ridefinizione. Pertanto gli stessi ad oggi vigenti e così come di seguito riportati non sono da considerarsi come facenti parte della piattaforma avanzata.

5. Per i dirigenti inquadrati presso gli uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione e 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.

5 bis A decorrere dalla data di stipula del presente contratto la graduazione delle posizioni ed il relativo trattamento accessorio rispetteranno i seguenti criteri::

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, la stessa retribuzione di posizione è attribuita ai Dirigenti preposti alle Segreterie particolari e ai Servizi di controllo strategici;

b) ai 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 comma 8 della l.r. n. 10/00 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. Restano esclusi dall'applicazione del presente articolo i dirigenti di cui al comma 3 dell'art. 61 che hanno diritto esclusivamente al trattamento omnicomprensivo ivi previsto.

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 variabile di cui all'art. 64, e per i dirigenti di seconda e terza fascia anche della parte fissa della stessa retribuzione di posizione individuata dalla lettera c) del punto II del comma 2 dell'art. 61.
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 *finalizzati alla graduazione e corresponsione* 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 *di contrattazione integrativa* .
***4*. Sono esclusi dall'applicazione del presente articolo i dirigenti di cui al comma 3 dell'art. 61.**
5. Le norme di cui al presente articolo si applicano, in via transitoria, nelle more dell'adozione da parte della Regione Siciliana di apposito provvedimento normativo nonché del conseguente regolamento che disciplina al riguardo l'attuazione del D.Lgs. n. 150 del 2009.

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 deidirigenti 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. n. 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.

1.E' confermato il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti dell'Amministrazione regionale già istituito con l'art. 66 del CCRL del personale dell'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.
2. Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato secondo i criteri di cui all'art. 66 commi 1 e 2 del CCRL della dirigenza quadriennio giuridico 2002-2005 del 05.07.2007.
3. Il fondo di cui all'art. 66, a decorrere da….. risulta altresì alimentato, per ciascun esercizio finanziario,dalle risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 38 (Incarichi aggiuntivi di amministrazione e controllo)
4. L'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. Rimane vigente il disposto di cui all'art. 66 commi 3, 4, 6, 7 del CCRL del personale dell'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.

6. Ad inizio di ogni esercizio l'Amministrazione da informazione alle OO.SS firmatarie del presente CCRL dell'ammontare complessivo del fondo, che non può essere inferiore a quello dell'anno precedente, specificandone altresì gli importi per singola voce di alimentazione. Rende altresì noto, alla stessa data,il numero dei dirigenti andati in pensione nell'esercizio precedente, distinti per dipartimento e strutture equiparate, e l'esatta composizione, per fascia funzionale, della dirigenza in servizio.

Costituisce inadempienza contrattuale dell'Amministrazione il mancato rispetto del presente comma.

7.Per ogni esercizio, una volta determinato l'ammontare del fondo, si provvede distintamente all'attribuzione della quota del Fondo imputabile ai dirigenti interni a tempo indeterminato del ruolo unico utilizzati presso i dipartimenti regionali ed uffici speciali, e della quota del Fondo imputabile agli uffici di diretta collaborazione secondo criteri oggettivi come da contrattazione integrativa.

8. Alla ripartizione delle quote del fondo di cui al comma 7 provvedono ognuno per la propria competenza il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale ed il Dipartimento Bilancio e Tesoro sulla base dei criteri risultanti dalla contrattazione integrativa.

9.Nelle more della definizione in contrattazione integrativa dei criteri di cui ai precedenti commi 7 e 8 si applicano i criteri di cui all'art. 66 c.5 del CCRL del personale dell'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.

10. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che a consuntivo *di esercizio* risultassero ancora disponibili, sono destinate al fondo di cui al presente articolo nell'anno successivo *per essere utilizzate con decorrenza dall'anno immediatamente successivo.*

11. I compensi di natura fondamentale e accessoria dei soggetti di cui al comma 8 dell'art. 9 della L.R. 10/2000 e successive modifiche ed integrazioni nonché dei dirigenti a tempo determinato, ovvero dei soggetti esterni chiamati a svolgere funzioni dirigenziali a tempo determinato negli uffici di diretta collaborazione, non sono a carico del fondo di cui al presente articolo 66.

Art. 70

Previdenza complementare

1. ***la Regione Siciliana provvede, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto***, alla costituzione di un Fondo regionale di pensione complementare per i lavoratori del comparto e della dirigenza ai sensi del decreto legislativo n. 124 del 1993, della legge n. 335 del 1995, della legge n. 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti potranno prevedere 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 legge regionale n. 10 del 2000, a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico dell'Amministrazione e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, sono determinate in sede di stipula dell'Accordo Governo-OO.SS. e dell'emanazione dell'apposito D.P.R.S, ***entro 3 mesi dalla sottoscrizione dal presente contratto***.

4. Nello stesso ambito contrattuale potranno essere 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 ***entro il suddetto termine di 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.***

7. In considerazione del notevole ritardo nella costituzione del fondo, che incide pesantemente nella posizione previdenziale dei dipendenti assunti ai sensi del comma 1 art.10 della L.r. 21/86, per i quali trova applicazione il sistema misto o esclusivamente quello contributivo, la Regione Siciliana provvederà, per ciascun dei predetti dipendenti che aderirà al fondo complementare, al versamento della riserva matematica relativa alla contribuzione convenuta ai sensi del comma 3, a decorrere dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 124 del 1993, quale contributo a carico del datore di lavoro.

8. Il lavoratore dopo un minimo di 5 anni di permanenza nel fondo, può trasportare la propria posizione liberamente verso qualsiasi altro fondo pensione, anche privato.
Il lavoratore che partecipa ad altro fondo pensione, può trasportare la propria posizione all'interno del fondo pensione complementare regionale.

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 e degli Enti regionali di cui all'art.1 della l.r. n. 10/2000 che applicano il medesimo contratto viene rideterminato secondo le disposizioni previste dall'art. 12 del D.P.Reg. 11/1995, così come modificato dall'art.2 *e dall'art. 3* del D.P.Reg. 74/1995.

Note al comma 1. L'integrazione consente di rimuovere la sperequazione di trattamento economico perpetrata a danno di taluni dirigenti del Corpo Forestale Regionale vincitori di concorso pubblico assunti in ritardo dall'Amministrazione, per fatti non loro imputabili, rispetto ad altri dirigenti pure essi vincitori del medesimo concorso ma assunti in precedenza.

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.

Articolo aggiuntivo. ……
Responsabilità civile e patrocinio legale

1. E' attivata per tutti i dirigenti un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Tale assicurazione non può essere diretta alla copertura di danni erariali che i dirigenti potrebbero essere chiamati a risarcire in conseguenza della loro responsabilità amministrativo - contabile.

2. Ciascuna amministrazione, sentite le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, stipula, salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni, polizze con la società di assicurazione, selezionata sulla base della vigente normativa. Il dirigente che voglia aumentare i massimali o stipulare una polizza su base volontaria è tenuto a sottoscrivere un autonomo contratto di assicurazione distinto rispetto a quello stipulato dall'Amministrazione, con oneri a proprio carico".

3. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti, eccetto le ipotesi di dolo e colpa. grave.

Articolo aggiuntivo…..

Responsabilità dirigenziale e comitato dei garanti

Evidente risulta la necessità di un articolo aggiuntivo che preveda che i provvedimenti conseguenti/afferenti a eventuale responsabilità dirigenziale potranno essere adottati esclusivamente su proposta dell'apposito comitato dei garanti.

Articolo aggiuntivo…..

Tutela retributiva e indennità di vacanza contrattuale

Al riguardo si auspica un articolo aggiuntivo che preveda e chiarisca in via definitiva , nelle more del rinnovo dei futuri contratti collettivi scaduti, al fine di garantire tempestivamente e legittimamente un adeguamento retributivo ai dipendenti, che la corresponsione dell'I.V.C. è obbligatoria ed automatica non appena decorsi i termini in tal senso vigenti nonché ogni altro trattamento previsto secondo la disciplina dell'art 47bis del decreto legislativo 165/2001.

Articolo aggiuntivo ....
Polizza sanitaria integrativa

Entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, la Regione Siciliana si impegna a stipulare , con primarie imprese assicurative, una polizza sanitaria integrativa in favore dei suoi dipendenti.

Articolo aggiuntivo…….
Indennità in materia di Protezione civile

Si auspica un articolo aggiuntivo che preveda la corresponsione di un'indennità, ove non prevista da apposita ordinanza, per i dirigenti del Dipartimento Regionale della Protezione Civile direttamente impiegati per la gestione dell'emergenza sismica, idrogeologica, ambientale,industriale nell'ambito delle colonne mobili regionali o comunque sotto il coordinamento della Regione.

Articolo aggiuntivo…….

Buoni Pasto

Viene attribuito un buon pasto per la singola giornata lavorativa nella quale il dirigente osserva un orario di lavoro superiore alle sei ore, oltre l'effettuazione della pausa .
L'ammontare del buono pasto è pari ad €. .... .

SADIRSI