

**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 2006-2009 E PER IL BIENNI ECONOMICI  
2006/2007 e 2008/2009**

TITOLO I.....	7
Disposizioni Generali.....	7
CAPO I.....	8
Ambito di applicazione .....	8
Art. 1 .....	8
Campo d'applicazione .....	8
Art. 2 .....	9
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	9
TITOLO II .....	10
Il sistema delle relazioni sindacali .....	10
CAPO I.....	11
Principi generali .....	11
Art. 3 .....	11
Obiettivi e strumenti .....	11
CAPO II .....	12
Contrattazione e altre forme di partecipazione .....	12
Art. 4 .....	12
Contrattazione collettiva integrativa per la Regione Siciliana.....	12
Art. 5 .....	13
Contrattazione collettiva decentrata integrativa.....	13
Art. 6 .....	14
Condizioni tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo.....	14
Art. 7 .....	15
Soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa.....	15
Art. 8 .....	15
Composizione delle delegazioni nelle contrattazioni collettive integrative .....	16
Art.9.....	17
Informazione .....	17
Art. 10 .....	18
Concertazione .....	18
Art. 11 .....	19
Consultazione.....	19
Art. 12 .....	20
Altre forme di partecipazione .....	20
CAPO III.....	21
Ulteriori forme di partecipazione.....	21
Art. 13 .....	21
Art. 14 .....	22
Diritto di assemblea .....	22
Art. 15 .....	23
Contributi sindacali.....	23
Art. 16 .....	24
Clausole di raffreddamento.....	24
Art. 17 .....	25
Interpretazione autentica dei contratti.....	25

TITOLO III.....	26
Rapporto di lavoro .....	26
CAPO I.....	27
Costituzione del rapporto di lavoro.....	27
Art. 18 .....	27
Il contratto individuale di lavoro.....	27
Art. 19 .....	28
Periodo di prova.....	28
Art. 20 .....	29
La formazione dei dirigenti.....	29
CAPO II.....	31
Struttura del rapporto .....	31
Art. 21 .....	31
Impegno di lavoro .....	31
Art. 22 .....	32
Ferie .....	32
Art. 23 .....	34
Festività.....	34
CAPO III.....	35
Sospensioni della prestazione .....	35
Art. 24.....	35
Assenze retribuite.....	35
Art. 25 .....	36
Congedi dei genitori.....	36
Art. 26 .....	38
Congedi per la formazione.....	38
Art. 27 .....	39
Attività didattica dei dirigenti presso le università .....	39
Art. 28 .....	40
Personale in particolari posizioni di stato .....	40
Art. 29 .....	41
Assenze per malattia .....	41
Art. 30 .....	43
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio. ....	43
Art. 31 .....	44
Aspettative .....	44
Art. 32 .....	45
Altre aspettative .....	45
CAPO IV.....	46
Incarichi dirigenziali e valutazioni.....	46
Art. 33 .....	46
Conferimento di incarichi dirigenziali .....	46
Art. 34 .....	48
Ricognizione e monitoraggio dei profili professionali .....	48
Art. 35 .....	49
Incarichi dirigenziali presso gli uffici di diretta collaborazione .....	49
Art. 36 .....	50

Incarichi aggiuntivi .....	50
Art. 37 .....	51
Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti .....	51
Art. 38 .....	53
Effetti degli accertamenti negativi .....	53
Comitato dei garanti .....	54
Art. 40 .....	55
Risoluzione anticipata del contratto individuale .....	55
Art. 41 .....	56
Clausola di salvaguardia .....	56
Art. 42 .....	57
Reggenza dell'ufficio e sostituzione del dirigente .....	57
CAPO V .....	58
Mobilità e accesso .....	58
Art. 43 .....	58
Mobilità del personale dirigenziale .....	58
Art. 44 .....	59
Mobilità del personale dirigenziale all'interno della Regione Siciliana .....	59
Art. 45 .....	60
Mobilità dei dirigenti verso pubbliche amministrazioni .....	60
Art. 46 .....	61
Assegnazione temporanea presso altra pubblica amministrazione .....	61
Art. 47 .....	62
Assegnazione temporanea presso strutture private .....	62
Art. 48 .....	63
Aspettativa per assegnazione presso organismi internazionali .....	63
CAPO VI .....	64
Cessazione del rapporto di lavoro .....	64
Art. 49 .....	64
Cause di cessazione .....	64
Art. 50 .....	65
Recesso dell'amministrazione .....	65
Art. 51 .....	66
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro .....	66
Art. 52 .....	67
Termini di preavviso .....	67
Art. 53 .....	68
Ricostituzione del rapporto di lavoro .....	68
CAPO VII .....	69
Norme Disciplinari .....	69
Responsabilità disciplinare .....	69
Art. 54 .....	69
Principi generali .....	69
Art. 55 .....	70
Obblighi del dirigente .....	70
Art. 56 .....	72
Sanzioni e procedure disciplinari .....	72

Art. 57 .....	73
Codice disciplinare.....	73
Art. 58 .....	76
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	76
Art. 59 .....	77
Infrazioni di minore gravità .....	77
Art. 60 .....	78
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....	78
Art. 61 .....	80
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	80
Art. 62 .....	81
Reintegrazione del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato.....	81
Art. 63 .....	82
Indennità sostitutiva della reintegrazione .....	82
Art. 64 .....	83
La determinazione concordata della sanzione .....	83
Art. 65 .....	84
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.....	84
Art. 66 .....	85
Norme transitorie per i procedimenti disciplinari.....	85
TITOLO IV.....	86
Trattamento economico .....	86
CAPO I.....	87
Trattamento Economico.....	87
Art. 67 .....	87
Struttura della retribuzione .....	87
Art. 68 .....	88
Trattamento economico fondamentale.....	88
Art. 69 .....	90
Tredicesima mensilità .....	90
Art. 70 .....	91
Effetti dei nuovi trattamenti economici .....	91
CAPO II .....	92
Trattamento economico accessorio.....	92
Art. 71 .....	92
Retribuzione di posizione .....	92
Art. 72 .....	94
Retribuzione di risultato.....	94
Art. 73 .....	95
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.....	95
CAPO III.....	96
Emolumenti diversi.....	96
Art. 74 .....	96
Diritti derivanti da invenzioni industriali.....	96
Art. 75 .....	97
Trattamento di trasferta.....	97
Art. 76 .....	98

Trattamento di trasferimento.....	98
CAPO IV.....	99
Previdenza.....	99
Art. 77.....	99
Previdenza complementare.....	99
TITOLO V.....	100
Disposizioni varie.....	100
Art. 78.....	101
Norme per il Corpo Forestale regionale.....	101
Art. 79.....	102
Norme finali.....	102
Allegato A	
Codice di comportamento	104
Allegato B	
Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali	109

**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 a quello a tempo determinato.

2. Nel testo del presente contratto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni sarà riportato come "d.lgs. n. 165/01" e la l.r. 15 maggio 2000, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni, sarà riportata come "l.r. n. 10/00".

3. Il riferimento alla Regione Siciliana e agli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n. 10/00 sarà riportato nel testo del presente contratto con la dicitura "Amministrazioni"; qualora invece i riferimenti riguardino esclusivamente la Regione Siciliana o gli 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 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed ai bienni 2006-2007 e 2008-2009 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Ad avvenuta stipulazione, il presente contratto viene portato a conoscenza delle parti interessate mediante pubblicazione sul sito dell'Aran Sicilia e sulla G.U.R.S..

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 della scadenza.

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 della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le modalità previste dagli accordi nazionali sul costo del lavoro. Ferma restando la necessità della preventiva previsione della copertura finanziaria con la procedura di cui all'art.28, commi 1 e 2 della L.r. n.10/2000, ai dirigenti viene corrisposta dal mese successivo, a titolo di indennità di vacanza contrattuale, una somma riassorbibile con gli aumenti stabiliti dal futuro accordo e determinata applicando il 30% del tasso di inflazione programmato alle voci a), b) e c) della retribuzione di cui all'art. 67 .

8. Ove la vacanza contrattuale si protragga per oltre sei mesi, la percentuale del tasso da applicare per la determinazione dell'indennità è pari al 50%.

9. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata prevista dal DFP nazionale e quella effettiva, certificata dall'ISTAT (indice IPCA), intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dagli Accordi nazionali precedentemente citati.

## **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 nel rispetto dei principi generali affermati dall'art.1 comma 2 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150/2009.

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. n. 10/00;
- b) contrattazione collettiva regionale integrativa presso il Dipartimento della funzione pubblica e del personale, con l'assistenza dell'Aran Sicilia sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- 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 e 13.
- e) interpretazione autentica dei contratti, finalizzata all'eliminazione dei conflitti.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 40, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di ambito di competenza delle fonti di regolazione del rapporto di lavoro.

## **CAPO II**

### **Contrattazione e altre forme di partecipazione**

#### **Art. 4**

##### **Contrattazione collettiva integrativa per la Regione Siciliana**

1. Formano oggetto della contrattazione collettiva 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.40 e 51);
- b) criteri generali in materia di mobilità (art. 43 e segg.);
- c) misure di pari opportunità per le finalità indicate da d.lgs. 198/2006
- d) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale e aggiornamento dei dirigenti per adeguarlo ai processi di innovazione (art.20);
- 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. 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.

4. Nelle materie che implicano la necessità di decisioni strettamente funzionali al soddisfacimento del servizio pubblico, l'amministrazione ha, in ogni caso, facoltà di provvedere unilateralmente "in via provvisoria" sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione.

5. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal presente contratto, dalla normativa vigente o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale e nei bilanci delle singole Amministrazioni. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione regionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

## **Art. 5**

### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge presso gli Enti e le strutture di livello dirigenziale generale, 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) l'individuazione dei criteri per la corresponsione di specifici compensi per le invenzioni industriali (art. 74, 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. 75, 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. Si applicano le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 del precedente art.4.

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

**Art. 6**

**Condizioni tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Fermo restando quanto previsto negli articoli 4 e 5, 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 che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti o di breve periodo.

2. Le Amministrazioni provvedono 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 illustrativa 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 d.lgs. n.165/01. 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. Le Amministrazioni 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**

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva integrativa di cui agli art. 4 sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art. 5 sono i dirigenti delle rsa regolarmente costituite affiliate alle organizzazioni sindacali 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:
  - A) per la Regione Siciliana dal Dirigente Generale del dipartimento della funzione pubblica e del personale o suo delegato;
  - B) per la parte sindacale, dai dirigenti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative di cui all'art. 7 primo comma.
2. Per la contrattazione decentrata 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. n. 10/00 dal titolare di analoga struttura;
  - B) per la parte sindacale dai dirigenti i sindacali di cui all'art. 7 comma secondo
3. Le Amministrazioni possono avvalersi nella contrattazione collettiva decentrata integrativa dell'assistenza dell'Aran Sicilia, per le eventuali problematiche interpretative delle disposizioni contrattuali vigenti, che si esplica attraverso chiarimenti e pareri sulla varie problematiche contrattuali.



## **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, anche 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.20);
- i) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché applicazione del D.lgs. n.81 del 9 aprile 2008;
- l) criteri per l'assegnazione degli incarichi aggiuntivi;
- m) criteri e modalità di conferimento degli incarichi ad interim (art.42) ;
- n) consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- o) criteri generali per l'assegnazione temporanea (art. 46).
- 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.81 del 9 aprile 2008;
- c. all'andamento generale della mobilità.

## **Art. 10**

### **Concertazione**

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione di cui all'art. 9, dai soggetti sindacali di cui all'art. 7 nelle materie sottoindicate:

- a) programma annuale di formazione e aggiornamento dei dirigenti (art.20);
- b) processi generali di riorganizzazione dell'amministrazione e loro implicazioni;
- c) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché applicazione del d. lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;
- d) stato dell'occupazione e politiche generali sugli organici, anche per quanto riguarda i processi di esternalizzazione nonché con riferimento all'attivazione e ricorso alle società partecipate.

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 si svolge con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, è promossa dalle Amministrazioni prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è obbligatoria nei casi espressamente previsti, ivi compresa la organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

2 E' inoltre prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 50 del d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

## **Art. 12**

### **Altre forme di partecipazione**

1. Il comitato costituito presso il Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale o presso ciascun Ente di cui all'art. 1 della l.r. n.10/00 al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione è composto dai rappresentanti dell'amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo per l'esame e la verifica dei risultati dell'azione dell'amministrazione, 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. 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.

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

4. La partecipazione ai comitati di cui al presente articolo ed al successivo articolo 13 è gratuita e non comporta oneri a carico delle amministrazioni.

### **CAPO III**

## **Ulteriori forme di partecipazione**

### **Art. 13**

#### **Comitato Unico di Garanzia**

1. Il Comitato per le Pari opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e del bossing previsti dal CCRL 2002-2005, sono sostituiti, ai sensi dell'art. 57 d.lgs.165/2001, dal "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che assorbe le competenze dei Comitati sopracitati.

2. La costituzione del Comitato di garanzia deve avvenire senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le ore prestate dai componenti sono considerate a tutti gli effetti prestazione lavorativa.

3. Le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni ed ottimizzare le risorse.

4. La costituzione e le modalità di funzionamento sono disciplinate ai sensi dell'art.57 d.lgs 165/2001.

**Art. 14**

**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. 10 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 dai dirigenti sindacali ai sensi degli appositi accordi vigenti sulle prerogative sindacali.

## **Art. 15**

### **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. 16**

**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. 17**

**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.

**TITOLO III**  
**Rapporto di lavoro**

## **CAPO I**

### **Costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 18**

##### **Il contratto individuale di lavoro**

1. I rapporti individuali di lavoro dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato 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, dalle norme contenute nel presente contratto collettivo regionale di lavoro nonché dai contratti individuali di lavoro.

2. Nel contratto di lavoro individuale sono 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.

3. 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.

4. 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. 19 (Periodo di prova), comma 9, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d. lgs. n.165/01. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione.

5. 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.

6. Il conferimento degli incarichi dirigenziali e il relativo contratto individuale sono regolati dagli articoli 33 e seguenti del presente contratto.

## **Art. 19**

### **Periodo di prova**

1. Il dirigente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di sei 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. 29 e 30 del presente contratto.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto 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 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. 20**

### **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 indicato 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 informazione ed eventuale 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 o in assegnazione temporanea ai sensi degli artt. 46, 47 e 48 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 si avvale, oltre che del proprio personale, 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. n. 39/93, previa intesa con il Dipartimento regionale Bilancio e tesoro, Ragioneria generale della Regione, ai sensi dell'art. 25 della l.r. 5 aprile 2011, n.5.

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.75, 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 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 a 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 regionale della funzione pubblica e del personale e presso ciascun Ente, ed è consultabile da tutte le Amministrazioni del comparto.

## **CAPO II**

### **Struttura del rapporto**

#### **Art. 21**

##### **Impegno di lavoro**

1. Fermo restando l'obbligo di assicurare la presenza in ufficio almeno per 36 ore settimanali, garantendo in ogni caso la presenza durante gli orari di apertura degli uffici e di ricevimento dell'utenza, 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 e alla complessità organizzativa della struttura, al fine di garantire la regolare e tempestiva prestazione dell'attività istituzionale, l'ottimale gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, nel rispetto dei principi del buon andamento dell'azione amministrativa e delle esigenze specifiche della struttura.

2. 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.

3. 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. 22**

### **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 sei 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. 937/77 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. 24 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 di 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; 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 secondo le norme di cui al successivo art. 29.

10. Alla presenza di motivate esigenze 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, e in ogni caso entro sei mesi dal rientro in servizio.

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.

**CAPI**

**Art. 23**

**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. 24**

##### **Assenze retribuite**

1. Il dirigente, a domanda, ha diritto di assentarsi nell'anno solare, nei seguenti casi:
  - a) partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove e, laddove necessario in relazione al luogo di svolgimento, anche al giorno precedente e a quello successivo: giorni otto all'anno;
  - b) lutti per perdita del coniuge o convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per evento secondo la disciplina prevista dalla legge n.53/2000 e relativo decreto di attuazione;
  - c) 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;
  - d) per particolari e gravi motivi familiari o personali debitamente documentati possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito. Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio, le visite mediche specialistiche o esami clinici non effettuabili per ragioni oggettive e documentate al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche 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 valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione.
5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e la tredicesima mensilità e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo fissato dalla sopra citata normativa.
6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra questi ultimi assumono particolare rilievo l'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 prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.

## **Art. 25**

### **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.

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 viene erogata la retribuzione fondamentale, la retribuzione di posizione fissa e variabile e la retribuzione di risultato ove spettante nell'anno di riferimento;

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 presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e 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 dagli artt. 32 e 34, comma 1, del D.lgs. del 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. n. 151/01, 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. n. 151/01, 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 c) 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. n.151/01, 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. n. 151/01 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. n. 151/01, 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. 26**

### **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 dal dirigente responsabile della struttura di massima dimensione, 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. Il dirigente che abbia dovuto interrompere o differire il congedo formativo ai sensi del comma 4 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

**Art. 27**

**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 suddette ipotesi i dirigenti interessati avranno diritto all'aspettativa non retribuita; in alternativa il dirigente potrà svolgere questa attività senza pregiudizi agli obblighi ordinari di servizio come indicati nell'art. 21, comma primo, e comunque previa autorizzazione dell'organo sovraordinato.

**Art. 28**

**Personale in particolari posizioni di stato**

1. Ai dirigenti sindacali si applicano gli apposti accordi regionali in materia, relativi all'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 al Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale, con imputazione al fondo di cui all'art. 73.



## **Art. 29**

### **Assenze per malattia**

1. Il dirigente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Al fine della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti 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 condizioni di salute del dirigente per il tramite dell'azienda sanitaria provinciale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, 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 oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione procede, salvo particolari esigenze, a risolvere 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. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela di gravi patologie.

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, la radioterapia, il trattamento per infezione da HIV/AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), 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. In tali giornate il dirigente ha diritto, in ogni caso, all'intera retribuzione prevista dal comma 7 lettera a).

10. La disciplina di cui al comma 9 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al D.lgs. n.834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.

11. Al fine 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.

12. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento, nelle forme previste dall'art.55 septies del d.lgs. 165/2001 e relative disposizione attuative.

13. L'Amministrazione dispone per il controllo sulle assenze per malattia valutando la condotta complessiva del dirigente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. I controlli di cui al presente comma non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 25.

14. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

15. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche non lavorativo o festivo, dalle ore 9 alle 13 e dalle ore 15 alle 18. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dirigenti per i quali l'assenza sia riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione e alla invalidità riconosciuta. Sono altresì esclusi i dirigenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

16. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e documentato impedimento.

17. 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 chiedere al terzo responsabile il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza. ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti.

**Art. 30**

**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, goduta sulla scorta dell'ultimo contratto di conferimento delle funzioni dirigenziali sottoscritto.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art.29, commi 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. In materia di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità, anche in ordine alla tipologia dei benefici spettanti, si applicano le disposizioni normative vigenti e loro successive modificazioni ed integrazioni che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia.

## **Art. 31**

### **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 6 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 29 e 30.

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. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

7. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità 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 46 e 48 del presente contratto.

## **Art. 32**

### **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. 31 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. 31 se non dopo che sia trascorso un periodo di servizio effettivo di almeno 6 mesi.

## **CAPO IV Incarichi dirigenziali e valutazioni**

### **Art. 33**

#### **Conferimento di incarichi dirigenziali**

1. Tutti i dirigenti compresi nel ruolo unico hanno il dovere di accettare la proposta di conferimento di incarico dirigenziale formulata dall'Amministrazione o dal dirigente della struttura di massima dimensione, salvo gravi, 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 dell'art. 9 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 attribuite secondo la disciplina dell'art.7 comma 1 lett. c) della l.r.10/2000, in modo congruo per tutta la durata dell'incarico fermo restando quanto previsto al comma 2 dell'art. 37 in ordine alla effettiva disponibilità delle risorse.

6. La durata dell'incarico, correlata agli obiettivi prefissati, non può essere inferiore a due anni e superiore a 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, nei casi di scadenza degli uffici temporanei di cui all'art 4 comma 7 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10; analogamente può essere prevista una durata inferiore ad un anno nell'ipotesi di cui al comma 2 dell'art.41.

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 devono tenere conto di:

- a) natura e caratteristica degli obiettivi prefissati e complessità delle strutture assegnate;
- 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 trenta giorni successivi alla scadenza dell'incarico.

10. Ciascuna Amministrazione deve assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti. A tal fine debbono essere fornite opportuna comunicazione all'albo del ruolo unico e adeguata pubblicità sul sito istituzionale sia degli incarichi dirigenziali attribuiti sia dei posti vacanti.

11. Il dirigente a cui si conferisce l'incarico può avvalersi, al momento della formalizzazione del contratto individuale dell'assistenza di un rappresentante dei soggetti sindacali di cui all'art. 7.

**Art. 34**

**Ricognizione e monitoraggio dei profili professionali**

1. Entro un anno dalla stipula del presente contratto, le amministrazioni effettuano la puntuale ricognizione e il monitoraggio dei profili professionali ai fini della effettiva istituzione delle sezioni professionali del ruolo unico e dell'aggiornamento dell'albo regionale dei dirigenti.

2. I dati potranno essere utilizzati, per la durata di un anno, al fine del conferimento degli incarichi dirigenziali individuali da parte delle amministrazioni e dei processi di mobilità fra la Regione e gli Enti.



**Art. 35**

**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. 71 e 72.

3. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche quando l'incarico ai sensi del D.P.Reg. n. 8/01 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. 36**

**Incarichi aggiuntivi**

1. L'amministrazione di appartenenza può conferire ai dirigenti fino a due 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 permane il principio della discrezionalità dell'Amministrazione nella concessione dell'autorizzazione all'incarico, anche alla luce dei regolamenti sulle incompatibilità.

4. Per gli incarichi aggiuntivi al dirigente sarà riconosciuta un compenso pari al 30% di quello erogato dall'ente conferente mentre il rimanente 70% confluirà sul fondo di cui all'art.73.

**Art. 37**

**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 e successive modifiche ed integrazioni, 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.

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, con la presenza ove richiesta dal dirigente 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 e successive modifiche ed integrazioni; 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 e successive modifiche ed integrazioni e dal titolo II del d.lgs. 159/2009 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 o per pensionamento.

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 impartite, 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.

12. Le norme di cui al presente articolo si applicano in via transitoria, nelle more dell'adozione da parte della Regione Siciliana degli appositi provvedimenti regolamentari che disciplineranno l'attuazione della l.r. n.5/2011.

**Art. 38**

**Effetti degli accertamenti negativi**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 49, la Giunta regionale a seguito degli eventuali accertamenti negativi conseguenti all'applicazione della disciplina dell'art. 37 del presente contratto, ed in relazione alla gravità dell'accertamento, esclude il dirigente dal conferimento di un ulteriore incarico di direzione di struttura per un periodo non superiore a tre anni o conferisce un incarico di fascia economica immediatamente inferiore.

2. I provvedimenti di cui al sopraccitato comma 1 sono adottati sentito il parere del Comitato dei Garanti, ove costituito.

## **ART. 39**

### **Comitato dei garanti**

1. Le Amministrazioni istituiscono, entro 60 giorni dalla stipula del presente CCRL, il Comitato dei Garanti che svolge compiti consultivi in materia di provvedimenti sanzionatori a carico dei dirigenti nonché ogni altra funzione prevista da leggi, regolamenti o da altre fonti normative vigenti in materia.

2. I componenti sono nominati con decreto del Presidente della Regione Siciliana, durano in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

3. Il Comitato dei Garanti è così composto: da un consigliere della Corte dei Conti designato dal suo Presidente, da un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico e, per la Regione Siciliana, da un dirigente estratto a sorte tra quelli appartenenti al ruolo unico che hanno presentato la propria candidatura, per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000 da un proprio componente scelto secondo le medesime modalità previste per i dirigenti della Regione Sicilia.

4. Il parere del Comitato dei Garanti viene reso alla Giunta regionale entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

5. Per la partecipazione al Comitato dei Garanti non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.

6. Nella sua prima seduta il Comitato elegge al suo interno il presidente e successivamente predispose il regolamento per il suo funzionamento.

**Art. 40**

**Risoluzione anticipata del contratto individuale**

1. Ferma restando la tutela civilistica nei confronti dei dirigenti con contratto a termine, 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. 37;

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. 61 del presente contratto, ovvero nella ipotesi di applicazione di misure cautelari personali da parte dell'Autorità Giudiziaria.

II. A richiesta del dirigente e con il consenso del soggetto che ha conferito l'incarico, fatto salvo quanto previsto dall'art.44.

2. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) del comma 1 punto I al dirigente di struttura intermedia o unità operativa deve essere attribuito un incarico di pari fascia economica, sempre che vi siano analoghe postazioni dirigenziali disponibili sia all'interno della stessa struttura di massima dimensione sia presso altra analoga struttura, per la durata residua del precedente contratto. Nella medesima ipotesi, al dirigente di prima fascia, titolare di una struttura di massima dimensione dovrà essere attribuito un incarico di pari fascia economica sempre che vi siano strutture di massima dimensioni disponibili, per la durata residua del contratto risolto. Al dirigente, non di prima fascia, titolare di incarichi dirigenziali generali, dovrà essere attribuito invece un incarico di struttura analogo a quello ricoperto prima del conferimento degli incarichi dirigenziali generali.

3. Nella ipotesi di cui alla lettera b) del comma 1 punto I, i dirigenti di prima fascia hanno diritto al trattamento economico fondamentale ed accessorio goduto fino alla scadenza naturale del contratto e comunque fino a sei mesi. I dirigenti a tempo indeterminato non di prima fascia, hanno diritto al mantenimento del trattamento economico fondamentale goduto, in vigenza del conferimento degli incarichi dirigenziali generali, per il periodo di sei mesi o alternativamente ad un nuovo incarico di struttura intermedia.

**Art. 41**

**Clausola di salvaguardia**

1. Le Amministrazioni che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore.

2. Nelle ipotesi di cui alle lettere a) e b) del comma 1 dell'articolo 40, le amministrazioni sono tenute ad assicurare ai dirigenti con contratto a tempo indeterminato inseriti nel ruolo unico della dirigenza quanto previsto nei commi due e tre del medesimo articolo.

3. I dirigenti che non accettano il conferimento di un incarico dirigenziale, senza un valido e giustificato motivo, perdono la garanzia di cui al comma 1, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 44.

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 4 dell'art. 72, ai dirigenti provenienti da posizioni di comando o derivanti da assegnazioni temporanee previste dai successivi artt. 47 e 48 e da periodi di aspettativa, secondo le norme dell'art. 49 con riferimento agli incarichi precedentemente ricoperti al di fuori degli stessi uffici.



**Art. 42**

**Reggenza dell'ufficio e sostituzione del dirigente**

1. Nelle ipotesi di vacanza della titolarità di un ufficio dirigenziale o di assenza temporanea del dirigente titolare di incarico di struttura, la reggenza dell'ufficio nel primo caso o la sostituzione del dirigente nel secondo caso può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim. In caso di mancata assegnazione l'incarico si intende attribuito al Dirigente Generale, senza compenso.

2. Il dirigente durante il periodo di reggenza o di sostituzione continua a percepire il trattamento economico previsto dal proprio contratto integrato, limitatamente all'indennità di risultato, di un ulteriore importo pari alla misura del 15% del valore della retribuzione di posizione parte variabile del dirigente sostituito.

3. La spesa è a carico del fondo di cui all'art. 73.

4. Nessun compenso è dovuto al dirigente che assuma l'interim di strutture sotto ordinate a quella di cui è titolare per un massimo di sei mesi. Trascorso tale periodo l'incarico si intende attribuito al Dirigente generale, senza compenso, ai sensi del comma 1.

## **CAPO V**

### **Mobilità e accesso**

#### **Art. 43**

##### **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 nonché verso altre pubbliche amministrazioni ai sensi degli artt. 30 e 31 del D.lvo n. 165 del 2001;
- b) mobilità verso soggetti ed organizzazioni internazionali;
- c) mobilità collettiva ai sensi degli articoli 33, 34 e 34 bis del d. lgs. n. 165/01.

2. Al fine di rispondere ad esigenze temporanee dell'amministrazione, previo consenso del dirigente o su istanza dello stesso, l'Amministrazione può disporre l'assegnazione del personale dirigenziale presso altre pubbliche amministrazioni, 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. 44**

**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 il Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale.

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 alcuna nulla osta. In questo caso non si applicano le norme di salvaguardia di cui all'art.41 del presente contratto.

4. Il dirigente, ove non sussistano motivate e documentate ragioni ostative alla risoluzione anticipata connesse al funzionamento degli uffici, può risolvere anticipatamente il proprio contratto per sottoscriverne un altro presso diversa struttura, dandone preavviso nel termine di sei mesi, salvo che la risoluzione non venga effettuata consensualmente. Decorso il termine 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 da parte del dirigente non sono dovute le indennità di risultato inerenti l'annualità non completata e non si applicano le norme di salvaguardia di cui all'art. 41 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 al fine dell'anzianità di servizio.

**Art. 45**

**Mobilità dei dirigenti verso pubbliche amministrazioni**

1. Nel rispetto delle modalità previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/01 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 ai sensi all'art. 30 del d.lgs. n. 165/01 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 e di spesa per il personale.

**Art. 46**

**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 un anno e può essere rinnovata.

5. Fermo restando il rispetto degli obblighi derivanti dal contratto individuale in corso, 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. L'assegnazione temporanea può anche cessare in relazione a sopravvenute e specifiche esigenze organizzative dell'amministrazione di appartenenza, con riferimento alla professionalità e all'esperienza del dipendente di cui si chiede l'anticipato rientro.

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

a) qualora norme di legge o 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. 47**

**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 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. 48**

**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. n. 165/01, 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. n. 165/01.

## **CAPO VI**

### **Cessazione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 49**

##### **Cause di cessazione**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo, oltre che nel caso previsto dall'art. 19, comma 6, 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 nonché al Dipartimento della funzione pubblica e 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 comma 1 la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.



## **Art. 50**

### **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. 19 e nei casi previsti dagli artt. 29, 30 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. La responsabilità particolarmente grave, accertata secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 37 del presente contratto, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venire meno il recesso.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 10 della l.r. n. 10/00.

5. 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.

6. 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. 51**

### **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. 52**

### **Termini di preavviso**

1. Salvi i casi della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 49 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) otto 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 67 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. 30 comma 4, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dagli artt. 2118 e 2122 codice civile, nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

**Art. 53**

**Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per gravi motivi di salute, può richiedere, entro due 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 e delle disposizioni vigenti in materia, 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**

### **Norme Disciplinari**

#### **Responsabilità disciplinare**

##### **Art. 54**

##### **Principi generali**

1. Ferme restando le responsabilità dirigenziali di cui all'art. 10 della l.r. n. 10/00, nonché 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, antepoendo 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. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCRL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

4. Il dirigente adegua altresì il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel codice di comportamento allegato (allegato A). Le violazioni accertate dalle Amministrazioni in relazione alla gravità possono dar luogo all'applicazione della disciplina di cui agli artt. 2118 e 2119 codice civile.

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

**Art. 55**

**Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere statutario di servire la Regione con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile e degli specifici obblighi di legge, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione dell'amministrazione e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 3, della l.r. 10/2000.

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

a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Amministrazione con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Amministrazione, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

## **Art. 56**

### **Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 55 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 57 (Codice disciplinare), previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 57 (Codice disciplinare);
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis D.Lgs 165/2001.

3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.



**Art. 57**

**Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- a) la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- b) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- c) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.165 del 2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinvio a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165 del 2001.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Amministrazione.

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

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art.55- sexies, comma 3, e dall'art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n.165 del 2001.

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

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell' Amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell' Amministrazione o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all' Amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;

h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009.

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

1. con preavviso per:
  - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del D.Lgs. n.165 del 2001;
  - b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;
2. senza preavviso per:
  - a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
  - b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 60 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 61, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
  - c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
    1. i delitti indicati nel D. Lgs. n. 267 del 2000 all'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e all'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nel D. Lgs. n. 267 del 2000 all'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c).
    2. gravi delitti commessi in servizio;
    3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
  - d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
  - e) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 55 (Obblighi del dirigente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti
11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165 del 2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCRL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCRL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del presente contratto.

**Art. 58**

**Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

**Art. 59**

**Infrazioni di minore gravità**

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzione inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55 bis del d. l.vo 165/2001.

## **Art. 60**

### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 57, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 61 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 57, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'Amministrazione non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 61 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 57, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 61 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 61 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'Amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 57, comma 9, punto 2, (Codice disciplinare) la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 57, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 61 (Rapporto tra

procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 57, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettanti, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 61, comma 2, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

## **Art. 61**

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del D.Lgs.n.165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 57, comma 9, punto 2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di pari fascia economica rispetto a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCRL.



## **Art. 62**

### **Reintegrazione del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato**

1. L'Amministrazione, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della relativa sentenza anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di pari fascia economica rispetto a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

## **Art. 63**

### **Indennità sostitutiva della reintegrazione**

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 62 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

## **Art. 64**

### **La determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

**Art. 65**

**Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

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 B).

**Art. 66**

**Norme transitorie per i procedimenti disciplinari**

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

## **TITOLO IV**

### **Trattamento economico**

## **CAPO I Trattamento Economico**

### **Art. 67**

#### **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. 68**

**Trattamento economico fondamentale**

1. A decorrere dalle date sottoindicate gli stipendi tabellari dei dirigenti di I fascia e dei dirigenti di II e III fascia, come stabiliti dall'art. 61 del CCRL dell'area della dirigenza per il quadriennio 2002-2005 sottoscritto in data 5 luglio 2007 vengono incrementati dei seguenti importi mensili per tredici mensilità.

Decorrenza	Dirigenti di I fascia	Dirigenti di II e III fascia
1° gennaio 2006		
1° gennaio 2007		
1° gennaio 2008		
1° gennaio 2009		

2. A decorrere dal 1° gennaio 2010, a seguito degli incrementi di cui al comma 1, il trattamento economico fondamentale viene così rideterminato:

I) ai dirigenti di I fascia compete il seguente trattamento economico fondamentale su base annua comprensivo della tredicesima mensilità:

- a) stipendio tabellare € .....,00;
- b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei precedenti 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.

Lo stipendio tabellare di cui al presente punto I contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti in servizio.

II) Ai dirigenti non di prima fascia, preposti ai dipartimenti regionali o ad analoghe strutture di massima dimensione, limitatamente al periodo in cui espletano le funzioni dirigenziali generali, compete il trattamento economico fondamentale dei dirigenti di prima fascia indicato al numero I).

III) ai dirigenti di II e III fascia compete il seguente trattamento economico fondamentale su base annua, comprensivo della 13<sup>a</sup> mensilità e dell'integrità integrativa speciale:

- a) stipendio tabellare: € .....,00.
- b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei precedenti contratti collettivi;
- c) retribuzione di posizione parte fissa: € 7.747,00.



Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

3. Ferme restando le vigenti disposizioni in materia previdenziale, al personale in quiescenza di qualsivoglia amministrazione pubblica 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 € .....

4. 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 2006-2009 e comunque sino alla scadenza dei singoli contratti individuali.

## **Art. 69**

### **Tredicesima mensilità**

1. L'importo della tredicesima mensilità è pari ad un tredicesimo dello stipendio tabellare, della retribuzione individuale di anzianità e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento.

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 un'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 trecentosessantesimo 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 3, 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. 70**

### **Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione degli artt. 68 (trattamento economico fondamentale) e 71 (retribuzione di posizione) 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.

## **CAPO II**

### **Trattamento economico accessorio**

#### **Art. 71**

#### **Retribuzione di posizione**

1. I valori economici della retribuzione di posizione parte variabile previsti dal presente articolo sono comprensivi della tredicesima mensilità.

2. Le Amministrazioni che applicano il presente contratto determinano i valori economici della retribuzione di posizione parte variabile 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

da € 3.874 a € 15.494

da € 15.495 a € 23.240

3. In ciascun ramo di amministrazione l'individuazione e la graduazione della retribuzione di posizione viene operata, sulla base delle risorse disponibili secondo l'art. 73 (fondo finanziamento retribuzione posizione e di risultato), 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.

4. 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, nonché 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.73 (fondo finanziamento retribuzione posizione e di risultato), può essere elevato rispettivamente fino a € 30.000,00 e fino a € 43.899,00.

5. 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. 73 (fondo finanziamento retribuzione posizione e di risultato), comprensivo della tredicesima mensilità.

6. Ai 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 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 € 15.495,00 a € 23.940,00,

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 € 3.874,00 a € 15.494,00.

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. 68 (trattamento economico fondamentale) 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 2006-2009 e comunque sino alla scadenza dei singoli contratti.

**Art. 72**

**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. 71 (retribuzione di posizione) 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. 68 (trattamento economico fondamentale).

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. Sono esclusi dall'applicazione del presente articolo i dirigenti di cui al comma 3 dell'art. 68.

**Art. 73**

**Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e della retribuzione di risultato è determinato in misura pari alle somme definitivamente stanziato allo stesso titolo nel bilancio dell'esercizio precedente ed è incrementato:

- a) della eventuale maggiorazione concordata in sede di rinnovo contrattuale tra ARAN Sicilia 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 nell'anno precedente con esclusione dell'importo relativo alle risoluzioni consensuali di cui all'art. 51.
- 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. 42.

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

3. A decorrere dall'1 gennaio 2012 il fondo come sopra determinato è sottoposto ai limiti stabiliti dall'art. 1 della l.r. 16 gennaio 2012, n. 9.

4. 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. 40 (Risoluzione anticipata del contratto individuale) e 41 (clausola di salvaguardia).

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

5. Sono a carico del fondo anche gli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 33, 38, 40 e 41.

6. 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 entro il limite di cui al comma 8 dell'art. 1 della citata l.r. n. 19/2012.

## **CAPO III**

### **Emolumenti diversi**

#### **Art. 74**

##### **Diritti derivanti da invenzioni industriali**

1. In materia di invenzione industriale realizzata dal dirigente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 codice civile 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. 75**

**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 1 lett. d).
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 3.
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. 76

### Trattamento di trasferimento

1. 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 delle 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 misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi statali vigenti in materia.

## **CAPO IV**

### **Previdenza**

#### **Art. 77**

#### **Previdenza complementare**

1. E' costituito presso la Regione Siciliana - Fondo per il pagamento del trattamento di quiescenza e dell'indennità di buonuscita del personale regionale- FONDO PENSIONI SICILIA- un Fondo regionale di pensione complementare per i lavoratori del comparto e della dirigenza ai sensi del d.lgs 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 competenti potranno ammettere al suddetto Fondo anche i lavoratori appartenenti agli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10 del 2000, a condizione di reciprocità.

3. Alla Costituzione del Fondo la Regione Siciliana conferisce quale dotazione iniziale la somma di ..... euro per quanto concerne il personale con qualifica dirigenziale e la somma di ..... euro per il personale appartenente al comparto non dirigenziale.

4. A far data dal 1 gennaio 2012 sia la Regione Siciliana che i dipendenti che aderiranno al Fondo verseranno parimenti un contributo equivalente all'1% della retribuzione annua lorda . I contributi dei lavoratori saranno trattenuti mensilmente dalle Amministrazioni cui appartengono e versati contestualmente al Fondo.

5. Con successivo accordo tra il Governo Regionale e le OO.SS. 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.

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

**TITOLO V**  
**Disposizioni varie**

**Art. 78**

**Norme per il Corpo Forestale regionale**

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.

**Art. 79**

**Norme finali**

Per quanto non previsto nel presente contratto si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

## **ALLEGATO “A”**

### **Codice di comportamento dei dirigenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all’art.1**

#### **Art. 1**

##### **Disposizioni di carattere generale**

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti.

#### **Art. 2**

##### **Principi**

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere statutario di servire la Regione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'Amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dirigente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dirigente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nell'ambito degli impegni contrattuali il dirigente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dirigente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dirigente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dirigente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dirigente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

### **Art. 3**

#### **Regali e altre utilità**

1. Il dirigente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dirigente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dirigente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

### **Art. 4**

#### **Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dirigente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dirigente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

### **Art. 5**

#### **Trasparenza negli interessi finanziari.**

1. Il dirigente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

*a)* se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

*b)* se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.



2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

#### **Art. 6**

##### **Obbligo di astensione**

1. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dirigente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

#### **Art. 7**

##### **Attività collaterali**

1. Il dirigente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

#### **Art. 8**

##### **Imparzialità)**

1. Il dirigente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri

2. Il dirigente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

#### **Art. 9**

### **Comportamento nella vita sociale**

1. Il dirigente non sfrutta la posizione che ricopre nell'Amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'Amministrazione.

#### **Art. 10**

### **Comportamento in servizio**

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dirigente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dirigente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dirigente che dispone di mezzi di trasporto dell'Amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'Amministrazione.

4. Il dirigente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

#### **Art. 11**

### **Rapporti con il pubblico**

1. Il dirigente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dirigente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dirigente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dirigente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dirigente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dirigente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli

utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

## **Art. 12**

### **Contratti**

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'Amministrazione, il dirigente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dirigente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dirigente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

## **Art. 13**

### **Obblighi connessi alla valutazione dei risultati**

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

**Allegato “ B “**  
**CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE  
SESSUALI**

**Art. 1**

**Definizione**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

**Art. 2**

**Principi**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
  - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
  - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
  - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
  - e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
  - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
  - g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dirigente che ha sporto denuncia

di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCRL in vigore.

### **Art. 3**

#### **Procedure da adottare in caso di molestie sessuali**

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dirigente/il dirigente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'Amministrazione, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dirigente/al dirigente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

### **Art. 4**

#### **Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere**

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dirigente/il dirigente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

### **Art. 5**

#### **Denuncia formale**

1. Ove la dirigente/il dirigente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza

che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

## **Art. 6**

### **Attività di sensibilizzazione**

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere

annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.