

Prot. n. PG/2007/1976

Palermo, 3 Agosto 2007

OGGETTO: C.C.R.L. per il comparto dirigenziale del personale della Regione Siciliana e degli Enti regionali di cui all'art.1 della L.R. 15.05.2000, n.10. – Quadriennio giuridico 2002/2005 e bienni economici 2002/2003 e 2004/2005. Note illustrative.

Circolare n. 02 /07

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

Al Dipartimento Regionale bilancio e tesoro-
Ragioneria generale della Regione

Alla Segreteria Generale

Ai Dipartimenti regionali e strutture equiparate

Agli Uffici Speciali

Agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente e
degli Assessori

Agli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della
Regione

Alle Ragionerie Centrali presso gli Assessorati
regionali

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

e, p.c.

All'On.le Presidente della Regione

All'On.le Assessore alla Presidenza

All'On.le Assessore al Bilancio e alle Finanze

Alla Corte dei Conti – Sezione di Controllo di Palermo

Alle OO.SS. firmatarie del CCRL

I - GENERALITA' SUL CONTRATTO

Sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 31 del 13 luglio 2007, Supplemento ordinario n. 2, è stato pubblicato il contratto collettivo regionale di lavoro per l'area dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti regionali di cui all'art.1 della L.R. 15.05.2000, n.10 che applicano lo stesso contratto, per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002/2003 e 2004/2005. Il contratto collettivo di cui in oggetto ha avuto certificazione positiva dalla Corte dei Conti in data 28 giugno 2007 ed è stato sottoscritto in data 5 luglio.

Il contratto si muove nell'ambito delle linee portanti della generale riforma del rapporto di lavoro della dirigenza pubblica, avviata con il d. lgs. 29 del 1993 e recepita nell'ordinamento regionale con la l.r. 10/2000, che ha configurato la privatizzazione e la contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici, come strumenti essenziali per l'avvio di un effettivo processo di riordinamento, ammodernamento e razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, ma anche, e contestualmente, di contenimento e controllo del costo del lavoro pubblico.

In tale ambito la fonte negoziale è assunta espressamente al ruolo di principale strumento per l'attuazione dei citati obiettivi.

Infatti la legge di riforma, dopo avere stabilito che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o individuali, stabilisce un meccanismo automatico per il quale ogni disposizione di legge, regolamento o atto amministrativo che attribuisca incrementi retributivi non previsti da contratti collettivi, cessa di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del successivo contratto collettivo; pertanto eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro per i dipendenti delle PP.AA., possono essere derogate da successivi contratti collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga in senso contrario (art.2, comma 3, d.lgs.165 del 2001 e artt. 20 e 22 della l.r. 10/2000).

Così, in attuazione del comma 2 dell'art.20 della l.r. 10/2000, già a seguito del primo contratto collettivo non sono stati più applicati ai dipendenti della Regione e degli Enti gli artt. da 100 a 123 del D.P.R. 3/57 (T.U. impiegati civili dello Stato) e le disposizioni collegate.

Con il nuovo contratto, in attuazione del comma 3 dell'art.20 della l.r. 10/2000 che prevede l'inapplicabilità e la cessazione degli effetti delle disposizioni di legge che regolamentano i rapporti di impiego, viene messo a regime un impianto normativo per il settore pubblico regionale e degli enti sempre più in linea con gli indirizzi di omogenizzazione rispetto al privato, nel quale la

fonte legale e quella contrattuale concorrono, nei rispettivi ambiti e secondo un preciso rapporto di gerarchia, alla disciplina del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali.

I principi ispiratori fondamentali del contratto ora sottoscritto sono riconducibili essenzialmente:

- al perseguimento dell'economicità, dell'efficienza, della produttività e della chiarezza;
- ad uniformare per quanto possibile le norme contrattuali per la dirigenza regionale a quelle vigenti per le altre aree dirigenziali;
- al superamento degli inconvenienti o delle incongruenze riscontrate in sede di applicazione del precedente contratto collettivo;
- a garantire certezze sui diritti e sui doveri dei dirigenti;
- a mettere a punto una serie di strumenti gestionali attraverso i quali favorire il processo di aziendalizzazione dell'Amministrazione, orientandola agli obiettivi ed ai risultati;
- a disciplinare questioni nuove e rilevanti, sia dal punto di vista politico che sociale (come per es. il mobbing e le pari opportunità).

Il testo del contratto è articolato in cinque titoli per un totale di 73 articoli ed è completato dal codice di comportamento dei dirigenti che, pur non essendo un atto negoziale, deve essere obbligatoriamente allegato al CCRL (art. 54, comma 3 del d. lgs. 165/2001) e dal codice contenente i principi da adottare nella lotta contro le molestie sessuali nonché da una dichiarazione congiunta tra ARAN Sicilia ed alcuni sindacati e da alcune dichiarazioni a verbale.

Il campo di operatività del contratto è delimitato dall'art. 1 che ne prevede l'applicazione al personale con qualifica dirigenziale dipendente dall'Amministrazione regionale e dagli enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, nei casi espressamente previsti dalla legge, a tempo determinato.

L'art. 2 definisce il periodo temporale di riferimento per l'applicazione del contratto, indicato nel quadriennio 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa e nei bienni 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 e 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2005 per la parte economica. Tale indicazione, che caratterizza il rinnovo del CCRL secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, non significa, ovviamente, che tutti gli istituti contrattuali hanno decorrenza dal mese di gennaio 2002.

Il comma 2 dell'art. 2 prevede infatti che la disciplina introdotta per i singoli istituti trova applicazione con decorrenza dal giorno successivo a quello di stipula, ferme restando decorrenze diverse collegate a specifiche ed espresse previsioni contrattuali che riguardano, prevalentemente, la corresponsione degli incrementi economici (artt. 61, 63 e 64). Si richiama inoltre il termine di trenta giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana per l'applicazione degli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato e automatico, prescritto dal comma 3 dello stesso art.2.

E' previsto il rinnovo tacito del CCRL, alla sua scadenza, di anno in anno, qualora non venga presentata disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore fino a quando non siano sostituite da altro contratto collettivo.

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

II - LE RELAZIONI SINDACALI

Il Titolo II del contratto individua gli obiettivi e gli strumenti del sistema delle relazioni sindacali introducendo una serie di disposizioni tendenti a rendere inequivocabile il quadro dei diversi modelli relazionali.

L'art. 3, comma 3, statuisce che le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello regionale che si svolge tra l'ARAN Sicilia e le OO.SS., secondo quanto disposto dall'art. 27 della l.r. 10/2000;
- b) contrattazione collettiva regionale integrativa che si svolge presso l'ARAN Sicilia per la regolamentazione di specifiche materie aventi refluenza per la Regione Siciliana, individuate dall'art. 4 e previa formulazione degli indirizzi da parte del governo;
- c) contrattazione collettiva decentrata integrativa nelle materie e con le modalità indicate dal contratto (art.5) che 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;
- d) partecipazione sindacale che si articola negli istituti dell'informazione (art.9), concertazione (art.10) e consultazione (art.11) e può attuarsi anche con la costituzione di comitati paritetici;
- e) interpretazione autentica dei contratti, finalizzata all'eliminazione dei conflitti.

L'art. 4 disciplina la contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione Siciliana presso l'ARAN Sicilia elencando le materie che ne formano oggetto.

Particolare rilevanza assume la disposizione in base alla quale decorsi infruttuosamente trenta giorni dall'inizio delle trattative le OO.SS. e l'Amministrazione regionale riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa ex art.5, per le materie ivi elencate, 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.

Come è espressamente previsto dall'art. 5, i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con le norme del contratto collettivo regionale o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale e nei bilanci delle singole Amministrazioni. Le clausole difformi sono da considerarsi nulle ed inefficaci.

Per gli enti regionali formano oggetto della contrattazione di cui all'articolo 5 anche le materie indicate nell'art. 4.

L'art. 9 elenca le materie oggetto di informazione preventiva o successiva.

Sono previsti almeno due incontri annuali in occasione dei quali le Amministrazioni forniscono le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

Qualche cenno particolare merita la disciplina del modello relazionale della concertazione (art.10).

Innanzitutto si sottolinea che nelle materie ad essa demandate la concertazione non può essere surrogata da altri modelli relazionali.

Al fine di assicurare una maggiore funzionalità della procedura concertativa, in coerenza con la sua natura di strumento di partecipazione sindacale, sono stati precisati i tempi della procedura stessa. Infatti viene stabilito che entro dieci giorni da quando è pervenuta l'informazione ciascuno dei soggetti sindacali a ciò legittimati può attivare la procedura concertativa. Le materie per le quali è possibile attivare la concertazione sono elencate nell'art. 10.

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; deve concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione e del suo l'esito va redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

L'istituto della consultazione (art.11) invece può essere promosso prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, salvo che in materia di organizzazione e disciplina degli uffici, sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, nonché nei casi di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 626/94 allorquando è obbligatoria.

L'art.12, che disciplina le altre forme di partecipazione, prevede la possibilità della istituzione presso la Presidenza della Regione Siciliana o presso ciascun Ente di comitati paritetici per l'esame delle varie problematiche.

E' da sottolineare al riguardo la particolare disposizione contenuta nel comma 5 per effetto della quale la partecipazione a qualsiasi comitato è assolutamente gratuita e non può comportare oneri di alcun genere, tranne che non siano previsti da disposizioni legislative (es. rimborso spese di missione).

I rappresentanti sindacali che partecipano alle sedute dei comitati usufruiscono delle prerogative sindacali loro spettanti previste da precise disposizioni legislative nazionali e regionali e disciplinate da appositi accordi (aspettative e permessi sindacali) e la loro partecipazione non determina alcun costo aggiuntivo per l'Amministrazione.

Gli artt. 13, 14 e 15 disciplinano i compiti e il funzionamento dei Comitati per le pari opportunità, per il fenomeno del mobbing e del bossing e per la rappresentatività sindacale.

L'art. 15 in particolare disciplina la composizione della Sezione del Comitato paritetico per la rappresentatività per l'area della dirigenza, comitato istituito con accordo dell'11.10.2005 presso l'ARAN Sicilia, con i compiti di cui all'8° comma dell'art. 43 del D. lgs. 165/2001 e cioè per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive nella raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe, la certificazione dei dati ed infine la risoluzione delle eventuali controversie.

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

Con l'art. 16 viene prevista l'istituzione presso l'ARAN Sicilia, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, della Sezione per la dirigenza dell'Osservatorio di cui al 4° comma dell'art. 46 del D.lgs 165/2001 per il monitoraggio e la vigilanza sull'applicazione dei contratti collettivi e sulla contrattazione collettiva integrativa, con la partecipazione, per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, fino alla costituzione del Comitato di settore, di rappresentanti delle amministrazioni vigilanti.

Ai fini del monitoraggio del costo del lavoro di cui all'art. 46, comma 3 del d.lgs.165/01 e della verifica e della programmazione dei costi contrattuali di cui all'art. 27 della citata l.r. 10/2000, viene espressamente prescritto che i Dipartimenti regionali, le strutture equiparate e gli altri Uffici regionali nonché gli Enti pubblici non economici di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000 trasmettano all'ARAN Sicilia, entro il mese di gennaio di ciascun anno e comunque entro trenta giorni da ogni modifica organizzativa, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi, nonché le dotazioni organiche complessive di cui all'art. 5 della l.r. 10/2000. Inoltre, i Dipartimenti regionali, le strutture equiparate e gli altri Uffici regionali nonché gli Enti pubblici non economici di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, sono tenuti, ai fini del monitoraggio del costo del lavoro, della verifica e della programmazione dei costi contrattuali di cui all'art. 27 della citata l.r. 10/2000 e per gli adempimenti di cui all'art. 46, comma 3 del d.lgs. 165/01, a trasmettere, entro quindici giorni dalla scadenza di ogni trimestre in caso di

variazione, o altrimenti entro il mese di gennaio di ogni anno, i dati sul personale con qualifica dirigenziale in servizio e sui relativi costi ai Dipartimenti regionali del Bilancio e del Personale e all'ARAN Sicilia secondo la modulistica predisposta dall'Agenzia.

E' appena il caso di ricordare le raccomandazioni formulate in sede di rapporto di certificazione del contratto dalla Corte dei conti che ha ancora una volta auspicato “che l'ARAN, l'Amministrazione regionale, ma anche gli enti del comparto, si dotino di un adeguato sistema informativo, periodicamente aggiornato, in grado di fornire dati affidabili circa il numero dei dipendenti in servizio presso le diverse amministrazioni e gli emolumenti erogati, analogo a quello implementato a livello statale. L'assenza di strutture contabili adeguate, infatti, costituisce un grave ostacolo all'applicazione delle direttive politiche e programmatiche e rischia di favorire una dilatazione del costo del lavoro pubblico.”

III - IL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIRIGENTI

L'art. 21 disciplina il contratto individuale di lavoro statuendo che i rapporti individuali di lavoro dei dirigenti a tempo indeterminato, oltre che dalle norme del presente contratto, sono regolamentati dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Ne consegue che la fonte del rapporto di lavoro per i rapporti individuali instaurati successivamente all'entrata in vigore del presente contratto non è più il provvedimento di nomina bensì il contratto individuale.

Il comma 3 indica gli elementi che devono essere contenuti nel contratto di lavoro: la data di inizio del rapporto di lavoro, la fascia di appartenenza, il trattamento economico iniziale fondamentale, la durata del periodo di prova e la sede di destinazione. Altresì deve essere espressamente indicato che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, anche per quanto concerne le cause di risoluzione e i relativi termini di preavviso.

L'eventuale annullamento della procedura di reclutamento costituisce causa di risoluzione del contratto senza obbligo di preavviso.

Per quanto attiene i rapporti individuali di lavoro dei dirigenti a tempo determinato il comma 5 prevede che tale tipologia di rapporto è consentita nei casi espressamente previsti dalla normativa vigente. Così come per i dirigenti a tempo indeterminato, tali rapporti sono disciplinati dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché, in quanto applicabili, dal nuovo contratto collettivo.

Infine i commi 6 e 7 disciplinano le procedure di assunzione con particolare riguardo alle situazioni di incompatibilità ex art. 53 del d.lgs. 165/01.

L'art. 22 disciplina il periodo di prova stabilendo che il dirigente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi, da svolgersi in affiancamento con altro dirigente contrattualizzato. Il contratto prevede che possano essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altra amministrazione pubblica. Al fine del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto dell'effettiva attività svolta, cioè occorre contare i giorni nei quali il dipendente si è effettivamente recato al lavoro, escludendo pertanto malattie, infortuni, scioperi, ferie e così via. Detti giorni, pertanto, non concorrono al superamento del limite temporale del periodo di prova.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza. Pertanto in caso di esito positivo il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'effettiva assunzione.

In caso di mancato superamento del periodo di prova l'Amministrazione recede senza preavviso con le procedure di cui all'art. 52. Al dirigente spetta la retribuzione fino all'ultimo giorno di effettivo servizio nonché la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

Infine nell'ultimo comma è prevista una disposizione di salvaguardia, in base alla quale il dirigente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto di contrattazione ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi e in caso di recesso o mancato superamento ha diritto a rientrare nell'amministrazione di appartenenza; quest'ultimo diritto viene riconosciuto al dirigente di un'amministrazione del comparto di contrattazione assunto, a seguito di pubblico concorso, come dirigente presso un'altra pubblica amministrazione di altro comparto per l'effettuazione del relativo periodo di prova.

L'art. 24, che disciplina l'impegno di lavoro, prevede che il dirigente organizzi la propria presenza in ufficio 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; al contempo è necessario che l'Amministrazione individui nel contratto individuale di lavoro le modalità organizzative idonee ad assicurare la continuità della presenza in servizio al fine di garantire la regolare e tempestiva prestazione dell'attività istituzionale, ma anche la gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate.

Il badge, laddove è in uso, è finalizzato esclusivamente all'attestazione della presenza; dove non è usato è necessario, ai medesimi fini, il supporto cartaceo.

Pertanto, non essendo definita la durata della prestazione lavorativa del dirigente ed essendo la stessa flessibile, in base alle modalità organizzative individuate nel contratto di lavoro, è del tutto evidente che al personale dirigenziale non può applicarsi la disciplina in materia di riposo compensativo per prestazioni eccedenti.

Diverso è il caso disciplinato dal comma 4 che garantisce al dirigente il recupero del tempo di riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, nel caso in cui eccezionali esigenze di servizio abbiano determinato l'interruzione o la riduzione dello stesso.

L'art. 36, che disciplina il conferimento degli incarichi dirigenziali, statuisce che non vi possono essere dirigenti che non siano formalmente incaricati dello svolgimento di funzioni dirigenziali.

Il sopracitato articolo, che corrisponde all'art. 13 del precedente contratto, riformula la materia evidenziando il dovere, correlato al diritto, del dirigente di accettare l'incarico, salvo giustificati e documentati motivi.

Particolare rilevanza viene data ai criteri relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca dell'incarico che formano oggetto obbligatoriamente oggetto di informazione preventiva e di concertazione.

La disposizione disciplina il conferimento degli incarichi nei diversi uffici (commi 4 e 5), esplicitando sia il soggetto che conferisce l'incarico che il soggetto al quale l'incarico viene conferito nella Regione Siciliana o negli Enti (livello dirigenziale generale, Enti, Uffici speciali, Uffici di diretta collaborazione, strutture intermedie e unità operative di base, incarichi di consulenza, studio, ricerca etc.).

Con il contratto individuale di lavoro viene fissato non solo il trattamento economico ma anche gli obiettivi da perseguire, la durata dell'incarico, i tempi di attuazione nonché altre condizioni o modalità che si ritengono necessarie per l'espletamento dell'incarico (con il nuovo CCRL, ad esempio, anche le modalità organizzative dell'impegno di lavoro). In particolare, gli

incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali dovranno 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.

Viene richiamata la disciplina dell'art.7, comma 1 lett.c) della l.r. 10/2000 in materia di assegnazione di risorse umane, finanziarie e strumentali per il perseguimento degli obiettivi, contestualmente alla disposizione contenuta nel comma 2 dell'art.39 in ordine all'effettiva disponibilità delle risorse, circostanza di cui non può non tenersi conto in sede di valutazione del dirigente.

Viene mantenuta inalterata la durata minima (due anni) e massima (sette anni) dell'incarico con facoltà di rinnovo per un periodo non inferiore ad un anno, salvo nel caso di collocamento a riposo del dirigente e nei casi di scadenza degli Uffici speciali; viene introdotta in tal modo una disposizione innovativa rispetto al passato, che si ritiene potrà evitare l'insorgere di conflitti, permettendo al dirigente prossimo al collocamento a riposo di proseguire nell'incarico di struttura nel suo ultimo periodo di servizio.

Vengono elencati i principi di cui tenere conto in sede di definizione dei criteri generali per l'affidamento degli incarichi, enucleati dalla vigente normativa.

Al fine di evitare situazioni di ingiustificato ritardo nel conferimento dell'incarico, con nocumento per la funzionalità dell'amministrazione, è stata introdotta un'innovativa disposizione per cui, ove non vi siano modifiche della struttura né motivi che giustifichino la rotazione o comunque il mancato rinnovo del contratto, in presenza di valutazione positiva al dirigente deve essere garantita la stipula di un nuovo contratto individuale senza soluzione di continuità per l'azione amministrativa e non oltre trenta giorni.

La garanzia va posta in relazione ed integrata con la clausola di salvaguardia di cui all'art.42.

IV - LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Correlativamente al nuovo impegno di lavoro dei dirigenti, introdotto dalla riforma, orientato al perseguimento di obiettivi, ai dirigenti già nel precedente contratto è stata riconosciuta una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato, rispettivamente disciplinate ora dagli artt. 64 e 65.

In particolare l'art. 64 disciplina la retribuzione di posizione ed individua i valori economici della parte variabile della retribuzione di posizione in relazione alla tipologia della struttura a cui si riferisce l'incarico. Riguarda tutti gli uffici dell'amministrazione regionale e degli enti, comprese le funzioni dirigenziali generali e quelle dei preposti e addetti agli uffici di diretta collaborazione del Presidente e degli Assessori e agli uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione.

La contrattazione regionale ha distribuito gli incrementi sulla parte fondamentale della retribuzione con le decorrenze indicate all'art.61, confermando gli importi minimi e massimi delle fasce retributive.

Per i dirigenti preposti agli uffici speciali e alle articolazioni periferiche di struttura di massima dimensione con competenza provinciale, interprovinciale o regionale come articolazioni periferiche di strutture di massima dimensione, per la complessità delle funzioni svolte è stata prevista la possibilità, nell'ambito della disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.66, di una elevazione del livello massimo della retribuzione di posizione e

sino ad un massimo di euro 30.000. Tale elevazione comunque non potrà essere prevista per i contratti individuali già stipulati alla data di entrata in vigore del nuovo contratto. Si ricorda infine che nessun onere può scaturire dall'applicazione dell'articolo 64 per le amministrazioni per periodi precedenti all'entrata in vigore dello stesso.

In relazione alla retribuzione di posizione e di risultato si evidenziano alcuni aspetti peculiari che sono stati disciplinati in maniera innovativa rispetto al passato. In primo luogo ci si riferisce agli incarichi dirigenziali presso gli uffici di diretta collaborazione previsti dall'art.37, che specifica che i dirigenti incaricati presso i suddetti uffici sono posti in assegnazione temporanea dal dipartimento di appartenenza. In secondo luogo viene espressamente determinata la misura della retribuzione di posizione, disciplina non prevista nel CCRL del 2001. In terzo luogo si regola la retribuzione del capo della Segreteria particolare nel caso in cui sia individuato in un funzionario interno all'amministrazione non in possesso di qualifica dirigenziale, al quale, in considerazione delle funzioni che è chiamato a svolgere, il contratto assegna il compenso relativo alla retribuzione di parte fissa e variabile dei dirigenti.

Altra innovazione del contratto è la previsione del comma 3 dell'art. 61 in base alla quale è stato disciplinato il trattamento economico del personale in quiescenza chiamato a svolgere funzioni dirigenziali a tempo determinato negli uffici di diretta collaborazione. A questo è attribuito un trattamento economico nella misura specificata nella suddetta disposizione ed in relazione alla posizione rivestita.

Oltre la possibile elevazione delle retribuzioni di posizione di cui al comma 3 dell'articolo 64 anche i successivi commi 4, 5, 5bis, 6, 7 e 8 presentano delle soluzioni innovative rispetto al contratto precedente.

In particolare il comma 4 esplicita le retribuzioni di posizione delle funzioni dirigenziali generali che devono essere determinate in base alla struttura ed alla complessità organizzativa da un minimo di 30.987, 00 euro ad un massimo di 51.646,00 euro.

Per i dirigenti inquadrati presso gli uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione e presso gli uffici di diretta collaborazione i commi 5 e 5 bis, nel richiamare per il passato le indicazioni contenute nella delibera di Giunta n. 369/2001, stabiliscono le modalità secondo le quali, a decorrere dalla data di stipula, vengono stabilite la graduazione delle posizioni ed il relativo trattamento accessorio.

A ciascuno dei componenti il collegio che dirige il Servizio di pianificazione e controllo strategico del Presidente della Regione, previsto dal comma 3 dell'art. 4 della l.r. 20/01, così come sostituito dal comma 2 dell'art.3 della l.r. 9/06, in quanto organo collegiale, è attribuito il compenso previsto alla lettera a) del comma 5 bis dell'art.64.

Analogo compenso è corrisposto al dirigente preposto alla direzione degli analoghi servizi degli Assessori regionali.

Il comma 7 disciplina i compensi per i dirigenti generali esterni all'amministrazione di cui all'art. 9 comma 8 della l.r. n. 10/2000 e successive modifiche ed integrazioni, ai quali, oltre al trattamento economico fondamentale, compete la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti generali interni, 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 per la parte eccedente i limiti previsti dal C.C.R.L.

I costi derivanti dall'applicazione dell'art.64, già finanziati per il passato con i fondi annualmente stanziati in bilancio, dovranno ora essere contenuti nell'ambito del fondo complessivo di cui all'art.66, che pertanto assume un rilievo determinante nella specifica materia del trattamento economico della dirigenza e nella corretta quantificazione delle risorse finanziarie necessarie per sostenere gli oneri relativi alla retribuzione di posizione e di risultato.

Al riguardo si ricorda che la riforma del lavoro pubblico attraverso la contrattualizzazione del rapporto di lavoro, secondo la legge delega n. 421 del 1992, è stata sostanzialmente giustificata con la finalità del controllo e del contenimento della spesa.

Questa finalità ha guidato l'azione del Governo e dell'ARAN nazionale nella definizione dei primi contratti collettivi di lavoro del pubblico impiego la cui caratteristica comune è stata proprio quella di definire, tra l'altro, per ogni area negoziale della dirigenza, la costruzione di un "Fondo" espressamente destinato a compensare gli incarichi dirigenziali.

Questa caratteristica dei contratti collettivi nazionali ha qualificato anche i rinnovi contrattuali del personale non dirigenziale, per quanto riguarda la disciplina dei fondi di amministrazione (FAMP) destinati a sostenere gli oneri del salario accessorio.

L'ARAN Sicilia, nel rispetto degli indirizzi ricevuti dal Governo regionale, che ha richiamato sempre la esigenza di omogeneità con le soluzioni contrattuali nazionali dei dipendenti e dei dirigenti delle Amministrazioni dello Stato, ha introdotto la medesima tecnica del "fondo" nel contratto collettivo regionale del personale non dirigente sottoscritto il 16.5.2005 ; l'art. 87, infatti, prende a base di calcolo le risorse storiche e prevede una serie di ipotesi di legittimo incremento che consentono alle medesime risorse una certa evoluzione in aumento nel rispetto di talune condizioni.

In tal modo si consente di assicurare al personale la garanzia di una base certa di disponibilità, con integrazioni controllate nel tempo (come il recupero della RIA, i risparmi di gestione, le somme derivanti da fonti legislative, le maggiori somme per incrementi di attività o di organico, ecc.).

Anche nel contratto collettivo della dirigenza regionale, è stato pertanto adottato il medesimo criterio delle amministrazioni statali con la predisposizione di una disciplina particolare per la quantificazione delle risorse.

Il testo contrattuale assume come fondamentale quota di finanziamento le risorse destinate nell'anno 2005 alle medesime finalità e individua alcune casistiche di incremento al verificarsi di vari eventi come le acquisizioni per le sponsorizzazioni, il recupero della RIA, ecc. La disciplina in questione (art. 66) prevede, inoltre, al comma 4 una ipotesi di incremento di grande flessibilità che consente al Governo regionale di decidere successivi e periodici incrementi delle risorse al verificarsi di modificazioni nella consistenza dei servizi e degli organici della dirigenza.

Quest'ultima previsione, appunto, rappresenta un elemento di grande interesse proprio per la salvaguardia dell'autonomia organizzativa della Regione.

Per l'esercizio finanziario 2006 il fondo unico per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è determinato quindi in misura pari alle somme definitivamente stanziare allo stesso titolo nel bilancio dell'anno 2005. A partire dall'esercizio finanziario 2007 si provvede con la dotazione finanziaria in misura pari alla spesa sostenuta allo stesso titolo per l'anno 2006, aumentata:

- a) dalla 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) dalle somme derivanti dalle sponsorizzazioni dell'art. 43 della l. n. 449/97 per la parte imputabile alla dirigenza;
- c) dall'importo annuo delle retribuzioni d'anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio dall'01.01.2006 con esclusione dell'importo relativo alle risoluzioni consensuali di cui all'art. 53.
- d) dagli importi non attribuiti ai dirigenti per effetto della graduazione dell'indennità di risultato nell'anno precedente, tenendo conto delle eventuali utilizzazioni ai sensi del precedente art. 43.

Sono a carico del suddetto fondo tutti gli oneri previsti dal C.C.R.L. relativi alla retribuzione di posizione e di risultato ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione degli artt.36, 40, 41, 42 e 61 comma 3.

V - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'art.39, relativo alla verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti, non innova in maniera rilevante riproducendo sostanzialmente la disposizione contenuta nel CCRL del 2001 e nei contratti nazionali.

Viene specificato che nel definire i criteri generali che informano i sistemi di valutazione, le Amministrazioni dovranno tenere conto esplicitamente della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi.

Sostanzialmente vengono richiamati i principi che presiedono al procedimento di valutazione contenuti nella vigente legislazione (d.lgs.286/99 e l.r. 10/2000) in base ai quali gli obiettivi devono essere individuati preventivamente e formalmente assegnati al dirigente; la tutela è garantita anche attraverso la previsione della necessità che lo stesso, in anticipo, abbia piena e completa conoscenza dei comportamenti e dei criteri che saranno prioritariamente considerati dall'ente in sede di valutazione.

Viene inoltre enunciato il principio in base al quale le Amministrazioni devono garantire standard minimi di efficienza dei servizi generali.

Nella valutazione annuale dei dirigenti deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato; ciò risponde al principio di correttezza e buona fede che deve informare sempre la gestione del rapporto di lavoro.

Sussiste un'ipotesi di valutazione anticipata, anche ad iniziativa del dirigente interessato, quando vi è la possibilità di un evidente grave rischio di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale degli obiettivi contrattuali o assegnati dalle direttive annuali.

Innovazione significativa introdotta invece dal presente contratto è la graduazione della retribuzione di risultato in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi e fino alla misura massima del 30% della parte variabile della retribuzione di posizione di cui all'art. 64 e, per i dirigenti di seconda e terza fascia che non ricoprono incarichi di livello dirigenziale generale, anche della parte fissa della stessa retribuzione di posizione individuata dalla lettera c) del punto II del comma 2 dell'art. 61.

Al dirigente è riconosciuta l'indennità di risultato in presenza di una valutazione superiore alla sufficienza, parametrata ad una aliquota preordinata 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.

Su richiesta dell'Assessore delegato alla Presidenza l'ARAN Sicilia e le OO.SS. hanno proceduto in data 1 agosto 2007 all'interpretazione autentica del comma 4 dell'art. 65 con la quale nella considerazione che la graduazione della retribuzione di risultato può operare soltanto dall'anno successivo a quello di entrata in vigore del contratto, è stato ritenuto che l'anno di decorrenza non può che essere l'anno 2008.

Le parti hanno convenuto, inoltre con dichiarazione congiunta, che al fine della corretta applicazione della norma di cui all'art. 65 comma 4 presso ciascun dipartimento debbono essere

adottati, entro il 31 dicembre 2007, i criteri di valutazione necessari per la determinazione e l'erogazione dell'indennità di risultato e propedeutici all'applicazione del 5 comma dell'articolo 39.

La disposizione autenticamente interpretata entrerà in vigore non appena definito l'iter di cui dall'art. 27 della l.r. 10/2000.

VI. - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA E CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

L'art.40 detta una specifica disciplina delle conseguenze che possono derivare in capo al dirigente nel caso di accertamento negativo dei risultati di gestione, a seguito della verifica dei risultati e della valutazione periodica, fermo restando, nel caso di responsabilità particolarmente grave, la possibilità del recesso da parte dell'Amministrazione di cui all'art.52 del presente contratto.

Al riguardo occorre ricordare che il CCRL del 2001 pur prescrivendo, in generale, la necessaria adozione dei meccanismi e dei sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti, non è intervenuto direttamente in materia impedendo una concreta applicazione della disciplina.

La nuova disposizione integra la precedente regolamentazione contrattuale della materia proprio sul punto delle sanzioni applicabili nel caso di accertamento negativo, prevedendo, alternativamente, l'esclusione da ogni incarico di direzione di struttura per un periodo non superiore a tre anni ovvero l'affidamento di un incarico dirigenziale di fascia economica immediatamente inferiore.

In tal modo trova chiara e formale esplicitazione la previsione dell'art.10 della l.r. 10/2000, secondo la quale il mancato raggiungimento degli obiettivi ovvero l'inosservanza delle direttive determina l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.

L'art.41 disciplina la possibilità di risolvere anticipatamente il contratto di conferimento dell'incarico.

Tale circostanza può essere provocata unilateralmente dall'amministrazione:

- a) per i motivi indicati organizzativi e gestionali;
- b) nel caso previsto dall'art.9 comma 3 della l.r. 10/2000;
- c) a seguito di accertamento annuale negativo dei risultati conformemente all'art.39;
- d) in seguito di rinvio a giudizio per reati penali commessi contro l'amministrazione, secondo le norme di cui all'art.57.

La risoluzione anticipata può avvenire anche a richiesta del dirigente. In quest'ultimo caso la risoluzione non può operare senza il consenso del soggetto che gli ha conferito l'incarico.

Con la disposizione in esame al dirigente è riconosciuto:

- in caso di risoluzione ex lett. a) cioè per motivate ragioni organizzative e gestionali un incarico equivalente secondo le norme contenute nell'art.42;
- nell'ipotesi di cui alla lett.b) (spoil system) che interessa esclusivamente i dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale quest'ultimi hanno diritto al trattamento economico fondamentale ed accessorio goduto fino alla scadenza naturale del contratto individuale risolto e comunque almeno per un anno; in alternativa, ove praticabile, il dirigente ha diritto all'incarico equivalente i sensi dell'art.42.

Si tratta di una norma che, nel consentire una certa flessibilità organizzativa all'amministrazione nei casi di avvicendamento previsti dalla legge, riconosce nel contempo al

dirigente quanto meno il trattamento economico convenuto con l'amministrazione con il contratto individuale poi unilateralmente risolto.

Anche questi oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono posti a carico del fondo di cui all'art. 66.

Analogamente a quanto disposto dal precedente contratto l'art. 42, relativo alla scadenza dell'incarico ed alla connessa clausola di salvaguardia, statuisce che l'Amministrazione, nel caso in cui non intenda confermare il dirigente nell'incarico ricoperto e non vi sia valutazione negativa espressa, è tenuta ad assicurare un incarico cui corrisponde una retribuzione di posizione complessiva di pari fascia ovvero un incarico con un importo non inferiore del 10% rispetto a quello precedentemente percepito.

L'innovazione introdotta dal presente contratto consiste nel venir meno della garanzia in caso di rifiuto da parte del dirigente dell'incarico proposto senza giustificato motivo.

Le suddette disposizioni si applicano anche ai dirigenti in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione nonché ai dirigenti degli uffici speciali con trattamento economico differenziato di cui al comma 3 dell'art.64, con riferimento però agli incarichi precedentemente ricoperti al di fuori degli stessi uffici.

Si può rilevare che le innovazioni introdotte consentono di apprezzare con maggiore equilibrio l'ipotesi del rinnovo del contratto individuale al dirigente, sia attraverso l'esclusione di ogni tutela in caso di valutazione negativa sia con riferimento al vincolo posto in capo al dirigente di accettare l'incarico pena la perdita della garanzia in assenza di un giustificato motivo.

VII - OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

Già nel CCRL del 2001 non erano state previste sanzioni conservative per l'area della dirigenza, così come negli analoghi comparti di contrattazione nazionale.

Nonostante la disposizione di cui al comma 3 dell'art. 55 del d. lgs.165/01 rinvii alla contrattazione collettiva per la definizione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, le parti in tutti i contratti per l'area della dirigenza hanno ritenuto che, stante la caratteristica del rapporto dirigenziale avente natura fiduciaria, al venir meno della fiducia può conseguire soltanto il recesso del datore di lavoro.

La disciplina contenuta nel nuovo contratto non si è discostata da tale orientamento.

Innovando rispetto al CCRL del 2001, con l'art.56 vengono però disciplinati gli obblighi del dirigente.

Ferme restando le responsabilità dirigenziali di cui all'art.10 della l.r.10/2000, nonché le responsabilità vigenti in materia civile, amministrativa, penale e contabile viene esplicitamente rappresentato che 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.

Altresì, la disposizione di cui al comma 3, attraverso l'introduzione di uno specifico richiamo ("Il dirigente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato"), consente di inserire, in via automatica e completa, tra gli obblighi del dirigente tutti i principi contenuti nel Codice di comportamento.

Viene stabilito che, in caso di violazione degli obblighi codificati le Amministrazioni e gli Enti, in relazione alla gravità, applicano la disciplina di cui agli artt. 2118 e 2119 del codice civile.

Detto sistema sanzionatorio rappresenta, come sopra accennato, una naturale conseguenza della tipologia del rapporto fiduciario che lega il dirigente all'amministrazione, il cui venir meno implica la risoluzione del rapporto di lavoro e non consente l'applicazione di sanzioni conservative, come invece previsto dal C.C.R.L. del comparto non dirigenziale.

VIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Rispetto al CCRL del 2001 vengono disciplinate all'art.52 le diverse forme di recesso dell'amministrazione dal rapporto di lavoro con il dirigente secondo le seguenti casistiche:

- sussistenza di una giusta causa, ai sensi dell'art.2119 del c.c., senza alcun obbligo di preavviso per il datore di lavoro;
- mancato superamento del periodo di prova di cui all'art.22 del C.C.R.L.;
- inidoneità permanente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, ai sensi del comma 4 dell'art.32 e del comma 3 dell'art.33 del C.C.R.L. fatta salva l'applicazione delle norme vigenti;
- nei casi previsti dall'art.57 del C.C.R.L. quali effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro.

Attraverso il rinvio alle previsioni in materia contenute nel codice civile, viene ricondotta espressamente alla fattispecie del recesso per giusta causa anche la specifica ipotesi della responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata nel rispetto delle procedure stabilite dall'art.39 comma 4 del CCRL; essa si ricollega alla nozione di giusta causa, ex art.2119 del codice civile, prevalente in dottrina e giurisprudenza.

In direzione di una gestione del rapporto di lavoro della dirigenza più funzionale alle esigenze organizzative ed operative dell'amministrazione, la soluzione contrattuale, già presente in altri comparti di contrattazione, risulta pienamente coerente oltre che con la corrispondente disciplina applicata alla dirigenza nel settore del lavoro privato, anche con le indicazioni di cui all'art.10 della l.r. 10/2000, il cui contenuto viene confermato, e con il sopraggiunto mutamento del quadro legale di riferimento nazionale per l'entrata in vigore della legge n.145/2002, che ha introdotto alcune significative innovazioni nel regime della responsabilità dirigenziale.

Occorre evidenziare che la modifica del regime di tutela del dirigente viene accompagnata dal richiamo alla disciplina del procedimento di verifica e valutazione di cui all'art.39 del contratto che prevede talune garanzie.

Si introduce la regola secondo la quale costituisce causa risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, mentre viene specificato che non possono costituire causa di recesso le esigenze organizzative e gestionali nelle situazioni di esubero, per le quali valgono invece le norme sulla mobilità.

Per effetto della regolamentazione introdotta dall'art.53, che ricalca con qualche modifica la norma contenuta nel CCRL del 2001, le parti, amministrazione e dirigente, su iniziativa dell'una o dell'altra possono concordare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro attraverso il reciproco consenso.

Al fine di agevolare la risoluzione, ove sussistano ragioni di opportunità, le amministrazioni possono erogare un'indennità economica aggiuntiva, nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei relativi bilanci, la cui misura può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive anche della quota di retribuzione di posizione in godimento che viene corrisposta proporzionalmente ai mesi di servizio ancora necessari per il conseguimento del diritto al pensionamento di anzianità o per ordinari limiti di età.

Si tratta della rielaborazione in senso limitativo di uno strumento di grande interesse per entrambi i soggetti del rapporto di lavoro, che contribuisce a valorizzare e consentire quegli spazi di flessibilità tipici del rapporto di lavoro della dirigenza.

La concreta applicazione dell'istituto nei diversi casi ipotizzabili è rimessa sempre alle concrete decisioni dell'amministrazione che deve non solo prevedere in bilancio le risorse destinate espressamente a tale finalità ma anche regolamentare in via preventiva le condizioni, i requisiti ed i limiti per addivenire alla risoluzione consensuale. I criteri generali relativi alla disciplina sono rispettivamente oggetto della contrattazione di cui all'art. 4 per la Regione Siciliana e all'art. 5 per gli Enti regionali.

A differenza del CCRL del 2001 che operava un generico rinvio alla l. 97 del 2001, l'art.57 disciplina in maniera articolata le delicate ricadute del procedimento penale sul rapporto di lavoro anche con riguardo al rilevante profilo della sospensione cautelare.

La necessità di tale intervento ha trovato giustificazione nella opportunità di modificare ed integrare alcuni punti della precedente e scarna disciplina già prevista dal CCRL del 2001 al fine di garantire una maggiore certezza delle situazioni giuridiche e delle regole applicabili e, quindi, anche una maggiore tutela della posizione del dirigente.

Vengono disciplinati attraverso la previsione di profili regolativi anche la "restitutio in integrum" del dirigente a seguito di sospensione cautelare e di conclusione del procedimento penale, la riammissione in servizio del dirigente licenziato per effetto di sentenza passata in giudicato e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, la garanzia in caso di riammissione in servizio al termine del periodo di sospensione dell'affidamento di un incarico equivalente.

In relazione a tali profili, occorre evidenziare che le nuove regole introdotte ricalcano sostanzialmente quelle poste in essere per il personale dell'area dirigenziale negli analoghi comparti statali.

La disposizione di cui all'art. 54 relativa ai termini di preavviso è sostanzialmente analoga a quella contenuta nel CCRL del 2001. Essa fissa i termini della risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso (quando non si tratta di risoluzione consensuale o automatica o per giusta causa). In caso di dimissioni del dirigente i termini sono ridotti ad un quarto.

I termini decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Il mancato rispetto del termine di preavviso da parte sia del lavoratore che del datore di lavoro comporta l'obbligo di versare all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui al 2 comma dell'art.60 per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere l'indennità sostitutiva del preavviso su quanto eventualmente dovuto al dirigente.

Il comma 5 prevede che la parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro possa anticiparne la risoluzione sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte, senza pretendere indennità sostitutiva.

Si conferma la particolare tutela nei casi di decesso del dirigente in servizio e di recesso per causa di totale inabilità al servizio, nei quali è prevista l'erogazione di un compenso pari all'indennità di mancato preavviso e ai giorni di ferie non goduti.

IX - MOBILITA' DEI DIRIGENTI

Con gli articoli da 44 a 49 l'Amministrazione viene a dotarsi di idonei strumenti per la disciplina degli aspetti della mobilità interna ed esterna da e verso l'Amministrazione.

In particolare con gli articoli sopracitati si risponde all'indicazione di definire la procedura di mobilità nell'amministrazione regionale, dotando la stessa di uno strumento rispondente alle necessità di assicurare la funzionalità, ma anche la crescita professionale dei dirigenti ferme restando le disposizioni speciali in materia di assegnazioni obbligatorie previste dall'ordinamento.

Vengono regolamentate, altresì, le ipotesi di assegnazione temporanea presso altra pubblica amministrazione, l'assegnazione temporanea presso strutture private nonché l'aspettativa per assegnazione presso organismi internazionali.

Ferme restando le disposizioni speciali in materia di assegnazione obbligatoria, la disposizione contenuta nell'art.44 enumera gli istituti della mobilità disciplinati dal contratto:

- mobilità interna nonché verso altre pubbliche amministrazioni;
- mobilità verso soggetti ed organismi internazionali;
- mobilità collettiva ai sensi degli artt. 33, 34 e 34 bis del d.lgs.165/2001.

La disposizione ex art. 45 -mobilità del personale dirigenziale all'interno della Regione Siciliana- innova rispetto al CCRL del 2001, prevedendo che alla scadenza naturale dell'incarico il dirigente possa sottoscrivere un contratto presso altra struttura, senza necessità di acquisire nulla osta.

Il dirigente, inoltre, può risolvere anticipatamente il proprio contratto per sottoscriverne un altro presso diversa struttura, ove comunque non sussistano motivate e documentate ragioni ostative alla risoluzione. In tale ipotesi il dirigente deve dare un preavviso di sei mesi; decorso detto termine il dirigente ha la facoltà di sottoscrivere un nuovo contratto presso una diversa struttura senza necessità di nulla osta. Il preavviso non necessita nell'ipotesi di risoluzione consensuale dell'incarico.

Anche in questo caso non si applica la clausola di salvaguardia (art.42) ed in caso di risoluzione unilaterale non sono dovute le indennità di risultato inerenti l'annualità non completata.

E' disciplinata infine l'ipotesi della mancata sottoscrizione del contratto da parte del dirigente entro sessanta giorni dalla scadenza naturale dell'incarico ovvero della risoluzione anticipata; in questo caso il dirigente è posto in mobilità a disposizione dell'Amministrazione regionale che provvede, tramite l'ufficio del Ruolo unico, ad assegnare il dirigente presso altra struttura che ha richiesto personale.

Qualora il dirigente opponga ulteriore rifiuto di sottoscrivere il contratto è posto in aspettativa senza assegni fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto. Decorso diciotto mesi l'amministrazione procede alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Complessivamente la disposizione tende a contemperare l'esigenza del dirigente di poter scegliere l'incarico da sottoscrivere attraverso la mobilità che gli viene accordata all'interno dell'amministrazione fino al collocamento in aspettativa, e l'esigenza datoriale di risolvere il rapporto di lavoro qualora il dirigente non sottoscriva dopo un congruo periodo alcun contratto di conferimento di incarico.

L'art.46 disciplina la mobilità in uscita verso le altre pubbliche amministrazioni nel rispetto dell'art.30 del d.lgs. 165/2001 e dei criteri generali sulla mobilità che verranno stabiliti in sede di contrattazione integrativa presso l'ARAN Sicilia.

Per quanto riguarda la mobilità in entrata la stessa è subordinata al posto vacante nella dotazione organica, al documento di programmazione dei fabbisogni ed alle disposizioni di finanza pubblica in materia di assunzioni.

Con l'art. 47 viene disciplinato l'istituto corrispondente al "vecchio" comando, in base al quale il dirigente può essere assegnato temporaneamente presso altra pubblica amministrazione che ne abbia fatto richiesta.

Vengono articolatamente definite le modalità, la durata, e i casi in cui è disposta tale assegnazione. Viene anche esplicitata la competenza relativa al pagamento del trattamento economico fondamentale ed accessorio sia nei casi ordinari sia nei casi di rinvii espressamente previsti da leggi.

Con l'art. 48 viene introdotto l'istituto dell'assegnazione presso strutture private, disposta per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione, rinviando per la disciplina dei tempi, delle modalità, degli obiettivi da conseguire, dei compensi ecc. ad appositi protocolli di intesa tra amministrazione e struttura privata.

La disposizione individua invece i casi in cui tale assegnazione, per ragioni di opportunità, non può essere disposta.

Con l'introduzione dell'art.49 relativo all'aspettativa per assegnazione presso organismi internazionali, viene previsto e disciplinato attraverso il richiamo alle disposizioni di cui all'art.23 bis del d.lgs. 165/2001, un periodo di aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso i suddetti enti nonché presso amministrazioni di paesi esteri.

X - INCREMENTI TABELLARI

Con riferimento agli effetti economici del contratto si evidenzia che la struttura della retribuzione non si discosta da quella introdotta dal CCRL del 2001; viene inoltre determinata la modalità da utilizzare per il calcolo della retribuzione giornaliera e di quella oraria.

Per quanto attiene al trattamento economico fondamentale si rileva che gli stipendi tabellari dei dirigenti di 1° fascia e dei dirigenti generali nonché dei dirigenti di 2° e 3° fascia vengono incrementati con le decorrenze e secondo le misure indicate dall'art.61.

La disposizione determina, in base agli incrementi contrattuali, il trattamento fondamentale a regime che compete ai dirigenti di 1° fascia e, per il periodo in cui ricoprono l'incarico di livello dirigenziale generale, ai dirigenti di 2° e 3° fascia, nonché il trattamento fondamentale spettante agli altri dirigenti (2° e 3° fascia).

Viene altresì indicato il trattamento economico omnicomprensivo del personale in quiescenza chiamato a svolgere funzioni dirigenziali a tempo determinato negli uffici di diretta collaborazione.

E' stata inoltre inserita una clausola di salvaguardia in base alla quale, al di fuori degli incrementi tabellari previsti, dall'applicazione delle disposizioni contenute nell'art.61 non possono scaturire ulteriori oneri per le amministrazioni per il quadriennio 2002-2005 e comunque sino alla scadenza dei singoli contratti.

Nell'art. 63 si esplicitano gli effetti dei nuovi trattamenti. La norma riproduce l'analogia disposizione del CCRL del 2001 e del contratto del comparto non dirigenziale. Al fine di evitare le problematiche interpretative viene chiarito che gli aumenti contrattuali sono corrisposti ai dirigenti cessati dal servizio nel periodo di riferimento (bienni economici) limitatamente agli scaglioni maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

XI - NORME VARIE

L'art.43 introduce il principio della sostituzione del dirigente e la determinazione del compenso in caso di incarico interinale di struttura al fine di remunerare l'ulteriore attività svolta e le connesse responsabilità. Oltre al proprio trattamento economico spetta al dirigente un compenso che, previa informazione ai sensi dell'art.9 del contratto, può variare sino ad un massimo del trenta per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, in relazione alla sede dell'incarico, al livello di responsabilità, al grado di conseguimento degli obiettivi. La spesa è finanziata con le eventuali economie sui fondi destinati alla retribuzione di risultato, che passa da fissa a graduale a decorrere dal 2008.

E' inoltre prevista la ripartizione della retribuzione di risultato spettante tra dirigente titolare e sostituto in misura proporzionale all'effettiva copertura dell'incarico.

La disposizione contenuta nell'art.55 offre la possibilità al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per motivi di salute di richiedere, entro 5 anni dalla cessazione, la ricostituzione dello stesso. L'Amministrazione si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta ed al dirigente è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal contratto collettivo vigente al momento della riassunzione con riferimento all'anzianità posseduta al momento della cessazione dal servizio.

La stessa facoltà è attribuita, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le PP.AA., in correlazione alla perdita ed al riacquisto della cittadinanza.

Queste ipotesi sono subordinate comunque alla disponibilità nella dotazione organica e al mantenimento dei requisiti generali per l'assunzione.

L'art.58 tratta delle procedure di conciliazione ed arbitrato di cui agli artt. 65 e 66 del d.lgs.165/2001, esperite le quali senza che la conciliazione riesca il dirigente può adire l'autorità giudiziaria.

Analogamente a quanto già realizzato a livello statale viene introdotta una norma che rinvia la completa definizione delle procedure di conciliazione alla stipula tra le stesse parti negoziali di un accordo integrativo quadro entro il termine di 90 giorni dalla sottoscrizione del CCRL.

La previdenza complementare, di cui all'art.70, rappresenta una previsione programmatica, presente anche nel CCRL del comparto non dirigenziale, in base alla quale, in alternativa all'adesione al Fondo attualmente previsto dalla legislazione nazionale, la Regione Siciliana potrà prevedere l'eventuale costituzione di un Fondo regionale di pensione complementare per i dirigenti ai sensi del d.lgs 124 del 1993, della l. 335 del 1995, della l. 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni. Dalle suddette disposizioni è derivato il vincolo a negoziare le regole e il procedimento per la costituzione dei fondi integrativi di pensione e per la loro operatività.

Al fine dell'attuazione della citata disposizione l'Amministrazione determinerà la quota a proprio carico da destinare al Fondo di cui all'art. 70 quale contributo a carico del datore di lavoro.

Tale articolo intende porre le premesse per l'avvio di un futuro percorso negoziale in materia di previdenza complementare, in analogia a quanto si sta realizzando per i dipendenti dei ministeri.

L'art. 71 prevede l'applicazione ai dirigenti del Corpo forestale regionale degli istituti a carattere economico contenuti nel contratto, con le decorrenze ivi previste.

Contiene inoltre una disposizione relativa ai dirigenti tecnici forestali transitati da altro ruolo nel Corpo forestale in esecuzione del D.D.R. n.1172 del 1998, nel periodo di vigenza del contratto per il quadriennio giuridico 1998/2001 e cioè fino all'entrata in vigore del contratto. Con detta disciplina si provvede al riallineamento del trattamento fondamentale percepito secondo le disposizioni vigenti nel periodo considerato.

L'art.72 contiene disposizioni di carattere transitorio relative ai dirigenti assunti in vigenza del contratto per il quadriennio giuridico 1998/2001 e cioè fino all'entrata in vigore del nuovo contratto. Con detta disciplina, analogamente alla precedente disposizione, si provvede a riallineare il trattamento fondamentale percepito secondo le disposizioni introdotte dall'art.12 del D.P.Reg. 11/95 come modificate dall'art.2 del D.P.Reg. 74/95.

Per le fattispecie previste dagli artt.71 e 72 viene espressamente esclusa l'erogazione di qualsiasi emolumento riferibile a periodi precedenti.

Viene infine prevista l'integrazione del Comitato per il Corpo forestale, istituito con il CCRL del comparto non dirigenziale, con un'apposita sezione che ha il compito di approfondire gli aspetti di carattere giuridico riguardanti il Corpo forestale della Regione Siciliana per la dirigenza

Con l'art. 73 - norme finali- viene sancita la competenza della fonte contrattuale relativamente agli istituti del rapporto di lavoro, per cui cessano di produrre efficacia, dalla data di stipula del CCRL, le norme generali e speciali vigenti in materia, ma cautelativamente, per espressa disposizione del comma 1, restano ferme, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nel CCRL del 2001, nelle materie non regolate dal CCRL.

In sintonia con quanto stabilito dalla normativa vigente ed in particolare dagli artt. 20 e 22 della l.r. 10/2000, che sostanzialmente attribuiscono una competenza esclusiva in materia di trattamento economico ai contratti collettivi, è stata introdotta la disposizione per cui eventuali difformità esistenti all'entrata in vigore del contratto nel trattamento economico fondamentale rispetto alle norme contrattuali vanno riassorbite con i miglioramenti economici previsti dall'art.61 del contratto e, per la parte residua, trasformati in assegno personale riassorbibile con i futuri miglioramenti.

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

IL PRESIDENTE
F.to Dott. Girolamo Di Vita