

Prot. n. PG/2008/1344

Palermo, 17/06/2008

OGGETTO: C.C.R.L. per il comparto non dirigenziale del personale della Regione Siciliana e degli Enti regionali di cui all'art.1 della l.r. 15.05.2001, n.10.–
Quadriennio giuridico 2006/2009 e biennio economico 2006/2007.

Circolare n.1/2008

All'Amministrazione regionale

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

e.p.c.

All'Assessore alla Presidenza
Alla Corte dei Conti – Sezione di
Controllo di Palermo
LORO SEDI

In data 21 maggio 2008 è stato definitivamente sottoscritto il CCRL del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n.10, relativo al quadriennio giuridico 2006/2009 e al biennio economico 2006/2007, pubblicato sulla GURS n. 62 del 30 maggio 2008 unitamente al testo del Capo VII del titolo IV del CCRL 2002/2005, riguardante le norme disciplinari, risultante a seguito delle modifiche apportate dagli artt. 3 e 4 del nuovo CCRL.

Con la deliberazione n. 2/2008 del 15 maggio 2008 il suddetto contratto è stato certificato positivamente dalla Corte dei conti, con osservazioni e raccomandazioni, ad eccezione del comma 5 dell'art.7 sotto il profilo della sostenibilità economica. Alla luce della suddetta certificazione il testo del comma 5 è stato rielaborato per la sottoscrizione definitiva del contratto secondo le indicazioni contenute nella deliberazione.

Con il CCRL che si illustra, è stato definito il biennio economico 2006-2007 attraverso le disposizioni concernenti gli incrementi economici contenute negli articoli 5 e 6 del CCRL.

Per la parte giuridica sono state introdotte solo alcune disposizioni riguardanti il codice disciplinare, in sintonia ai più recenti contratti dei comparti nazionali, mentre la trattazione delle altre materie individuate dalla Giunta negli indirizzi per la contrattazione è stata rinviata ad apposite "code" contrattuali, da definire entro il termine massimo della chiusura delle trattative per il secondo biennio economico,

E' stato, altresì, opportunamente rivisitato l'attuale art.87 del vigente CCRL, in maniera aderente alla l.r. 4/2008 che ha previsto la costituzione del Famp per il personale a tempo determinato.

E' stata inserita, infine, un'apposita disciplina per l'utilizzazione dei fondi extra regionali per l'incentivazione del personale non dirigenziale addetto alla gestione dei processi connessi all'attuazione degli AA.PP.Q e del POR.

Il CCRL consta di 10 articoli e tre tabelle allegate che di seguito si illustrano.

Rimangono vigenti le disposizioni del CCRL 2002/2005 non sostituite o modificate dal contratto in oggetto.

ART.1 Campo di applicazione

La norma è sostanzialmente identica a quella contenuta nel contratto 2002/2005 e disciplina il campo di applicazione del contratto.

Viene specificato che è destinatario del CCRL il personale in servizio nella Regione Siciliana e negli enti regionali che applicano il contratto nel periodo 2006-2007.

Art.2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

La disposizione definisce la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto. E' stata eliminata la disposizione, peraltro indicativa, che individuava quale ulteriore elemento per la determinazione della parte economica da corrispondere in sede di rinnovo biennale, la comparazione tra l'inflazione programmata e quella prevista dal DPEF nazionale e quella effettiva, certificata dall'ISTAT, intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, rientrando la materia nell'ambito della concertazione tra Governo e sindacati.

Art.3 Disposizioni disciplinari

Nella materia disciplinare vengono introdotte numerose modifiche agli artt.68, 69 e 71 del precedente contratto collettivo che hanno determinato l'opportunità di pubblicare, insieme con il nuovo contratto, il testo di tutto il Capo VII del Titolo IV del precedente contratto così come risulta dalle modifiche apportate. In particolare si rileva quanto segue:

Art.68 – Codice Disciplinare

Sono state aggiunte al comma 6 tre ulteriori fattispecie, riportate alle lettere g), h) e i), alle quali applicare la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi; tali nuove norme denotano la volontà delle parti di stigmatizzare comportamenti che causino comunque grave nocimento all'Amministrazione. Si evidenzia, in particolare, la previsione della lettera g) che sanziona ogni fatto tendente ad alterare la corretta rilevazione delle presenze e dell'orario di servizio.

Di particolare rigore è poi l'aggiunta, con la lettera g) del comma 8 del medesimo art.68, della previsione del licenziamento senza preavviso nell'ipotesi di arresto del dipendente in flagranza, convalidato dal Gip, per i reati di peculato, concussione o corruzione.

Pure improntata ad una maggiore severità è la modifica della lettera h) del comma 5, in quanto ad essa consegue la sospensione dal servizio senza retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni nell'ipotesi di alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi, senza che ricorrano le "vie di fatto".

Infine, per omogeneità con il nuovo testo del comma 4 dell'art.71, commentato più avanti, alla lettera c) punto 1 del comma 8 è stato modificato il riferimento normativo sostituendo la legge 18.1.1992, n.16 con la legge 19.3.1990, n.55.

Art.69 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

A seguito delle numerose modifiche l'articolo in questione è stato interamente riproposto.

In coerenza con la disposizione di cui alla già citata lettera g) del comma 8 dell'art.68, è stato modificato il comma 1 prevedendo che il procedimento disciplinare non debba essere sospeso nel caso di arresto in flagranza per i reati di peculato, concussione o corruzione, confermato dal Gip.

La norma riportata al comma 3, non presente nel CCRL 2002-2005, completa la disciplina di che trattasi indicando i termini di riassunzione del procedimento disciplinare

nel caso in cui l'Amministrazione abbia notizia del procedimento penale a carico del dipendente solo a seguito della sentenza definitiva di condanna.

Il comma 6 dell'art.69 dell'ipotesi di contratto modifica il testo previgente (ex comma 5) per l'aggiunta dell'ulteriore ipotesi di licenziamento automatico, dunque non correlato al previo esperimento del procedimento disciplinare, nel caso in cui al dipendente sia stata comminata la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

I commi 7 e 8 (ex 6 e 7) aggiungono alle precedenti previsioni contrattuali ulteriori ipotesi nelle quali l'Amministrazione non è tenuta a chiudere il procedimento disciplinare sospeso a causa della pendenza di un procedimento penale, in quanto secondo la nuova disciplina contrattuale il procedimento disciplinare sospeso riprende anche in caso di sentenza di assoluzione *“perché il fatto non costituisce illecito”* o di proscioglimento *“perché il fatto non costituisce reato”*.

Al comma 9 (ex 8) per maggiore chiarezza si fa riferimento al comma 1 bis dell'art.653 del c.p.p. piuttosto che, come nel testo previgente, all'art. 1 della legge n.97/2001 che lo ha introdotto.

La norma di cui al comma 10 (ex 9), al fine di garantire il buon andamento dell'amministrazione, introduce una scadenza temporale entro la quale il dipendente, ricorrendone i presupposti, può chiedere la riammissione in servizio.

Al comma 11 (ex 10) sono puntualmente indicate le spettanze cui ha diritto il dipendente riammesso in servizio.

Art.71 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Anche questo articolo viene interamente sostituito.

Il comma 4 è stato riformulato per colmare la lacuna del comma 4 del testo previgente relativamente alla mancata indicazione degli estremi della legge di riferimento.

Al comma 5 il termine reati è stato sostituito con *“delitti”* per ragioni di uniformità espressiva.

Al comma 6 è stata effettuata la correzione di un mero errore materiale, sostituendo il richiamo all'art.68 con l'art.69.

Al fine di evitare erronee interpretazioni della norma di cui al comma 7, è stato chiarito che la corresponsione dell'indennità da essa prevista debba avvenire per tutti i casi di sospensione previsti dall'articolo in questione e non solo dai primi tre commi come recitava il testo previgente.

Le integrazioni testuali del comma 8 hanno la finalità di specificare i casi nei quali l'indennità corrisposta al dipendente sospeso va conguagliata con quanto avrebbe percepito se fosse rimasto in servizio.

Il comma 9 prevede che debbano essere esclusi dal conguaglio, da effettuarsi in caso di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale che si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, anche i periodi di sospensione inflitti *"a seguito della condanna penale"* oltre che quelli conseguenti al giudizio disciplinare riattivato.

Di particolare importanza è la disposizione di cui al comma 10, in quanto essa prevede che l'Amministrazione possa non riammettere in servizio il dipendente, anche dopo il decorso del termine massimo di sospensione cautelare derivante dal procedimento penale; tale possibilità è comunque circoscritta al caso di reati per i quali il codice disciplinare prevede il licenziamento, laddove l'Amministrazione ritenga che dalla permanenza in servizio del dipendente possa derivare un pregiudizio alla propria credibilità e/o comunque per ragioni di opportunità e operatività dell'Amministrazione stessa. E' altresì previsto che la sospensione dal servizio disposta ai sensi della norma di che trattasi sia sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Art.4 Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

La disposizione precisa che la nuova disciplina introdotta trova applicazione dalla data di sottoscrizione del CCRL ad eccezione dei procedimenti in corso che continuano in base alle norme pre-vigenti.

Art.5 Incrementi contrattuali

Il primo comma disciplina la corresponsione degli incrementi contrattuali e le loro decorrenze. Gli aumenti riguardano sia lo stipendio tabellare che l'indennità di amministrazione. Vengono incrementati i valori delle posizioni iniziali e di sviluppo economico delle varie categorie secondo gli importi di cui all'allegato A del contratto.

Sono rideterminati di conseguenza gli stipendi tabellari all'1/6/2006 ed all'1/6/2007 indicati nell'allegato B; nell'allegato C sono indicati i valori risultanti dall'incremento mensile dall'1.6.2007 dell'indennità di amministrazione; è da evidenziare che, per quanto riguarda la categoria C, gli importi dell'indennità di amministrazione relativi al precedente contratto sono stati riportati erroneamente in € 86,65 anziché nell'esatto importo di €

85,65. La correzione è già stata comunicata con nota n. 1281 del 10 giugno 2008 ai dipartimenti e agli enti regionali e, per l'errata corrige, alla GURS.

Il comma 4 dell'art. 5, infine, con riferimento alla Commissione istituita dall'art.2 del CCRL 2004-2005 per colmare i redditi differenziali negativi, sostituisce l'Aran Sicilia con il Dipartimento del Personale, in ragione della competenza allo stesso Dipartimento attribuita in materia di inquadramenti del personale. Rimane la composizione Aran Sicilia – Sindacati per le analoghe problematiche sorte presso gli Enti del comparto.

Per completezza si riporta di seguito la tabella recante i valori della progressione economica, con riferimento alle singole posizioni economiche risultanti dagli incrementi contrattuali, non allegata al contratto.

Categoria e posizione economica	Tabellare dall'1.6.2006	Progressione economica di categoria dall'1.6.2006	Tabellare dall'1.6.2007	Progressione economica di categoria dall'1.6.2007
A1	€ 9.237,02		€ 9.693,02	
A2	€ 9.485,80	€ 248,78	€ 9.953,80	€ 260,78
A3	€ 9.817,97	€ 332,17	€ 10.297,97	€ 344,17
A4	€ 10.220,99	€ 403,02	€ 10.712,99	€ 415,02
A5	€ 10.635,99	€ 415,00	€ 11.139,99	€ 427,00
B1	€ 10.259,41		€ 10.787,41	
B2	€ 10.680,23	€ 420,82	€ 11.220,23	€ 432,82
B3	€ 11.054,23	€ 374,00	€ 11.606,23	€ 386,00
B4	€ 11.468,23	€ 414,00	€ 12.032,23	€ 426,00
B5	€ 11.917,23	€ 449,00	€ 12.493,23	€ 461,00
B6	€ 12.413,23	€ 496,00	€ 13.001,23	€ 508,00
C1	€ 12.271,21		€ 12.883,21	
C2	€ 12.883,36	€ 612,15	€ 13.507,36	€ 624,15
C3	€ 13.517,09	€ 633,73	€ 14.153,09	€ 645,73
C4	€ 14.284,57	€ 767,48	€ 14.932,57	€ 779,48
C5	€ 15.096,32	€ 811,75	€ 15.756,32	€ 823,75
C6	€ 15.995,71	€ 899,39	€ 16.667,71	€ 911,39
C7	€ 16.857,71	€ 862,00	€ 17.541,71	€ 874,00
C8	€ 17.745,71	€ 888,00	€ 18.441,71	€ 900,00
D1	€ 14.706,95		€ 15.426,95	
D2	€ 15.880,22	€ 1.173,27	€ 16.612,22	€ 1.185,27
D3	€ 17.206,22	€ 1.326,00	€ 17.950,22	€ 1.338,00
D4	€ 18.600,22	€ 1.394,00	€ 19.356,22	€ 1.406,00
D5	€ 19.992,22	€ 1.392,00	€ 20.760,22	€ 1.404,00
D6	€ 21.478,22	€ 1.486,00	€ 22.258,22	€ 1.498,00

Art.6 Effetti dei nuovi trattamenti economici

La disposizione di cui al 1° comma è sostanzialmente identica a quella contenuta nel CCRL 2002/2005; viene sostituita la voce "stipendi" con la più appropriata voce "retribuzione", in armonia con la definizione data dal contratto vigente.

Art.7 Fondo di amministrazione per il miglioramento delle prestazioni

L'art.87 del vigente contratto viene interamente sostituito dalla presente disposizione che delimita e definisce in maniera organica la costituzione dei fondi esistenti per il miglioramento delle prestazioni del personale regionale, anche alla luce della recente l.r. n.1/2008, art.10, che prevede un apposito fondo per il personale con contratto a termine, assegnando le relative risorse.

Al comma 2, al fine di eliminare equivoci sulle modalità di incremento del FAMP, sono state precisate le voci che concorrono ogni anno all'incremento del fondo, eliminando la generica voce "risparmi di gestione riferiti alle spese di personale" che aveva sollevato non pochi dubbi interpretativi e delimitando i risparmi di gestione alle spese di personale elencate ai commi 2 e 3, già individuate dal vigente contratto, all'art.87.

Il comma 4 riguarda la costituzione del FAMP per il personale a termine: il fondo, come sopra accennato, viene disciplinato secondo il dettato dell'art.10 della l.r. 1/2008; per esso valgono, in quanto applicabili, le disposizioni relative al trattamento accessorio di cui al vigente CCRL.

Al comma 6 viene inserito nel contratto, per una sua più completa disciplina, il fondo per il personale destinatario della disposizione di cui all'art.88, comma 6 del vigente contratto, nonché per il personale di cui alla delibera di Giunta n. 625 del 22.12.2005; nell'ambito del fondo è inserito anche il personale in servizio presso l'Ufficio del Garante per i diritti fondamentali dei detenuti, in conformità al comma 4 dell'art.16 della l.r. 6 febbraio 2008, n.1, rinviando alla contrattazione integrativa di cui all'art.3, comma 3 del CCRL 2002-2005 per la determinazione dei criteri di utilizzazione del Fondo per il suddetto personale.

Per evitare le problematiche applicative, è stato specificato che qualora entro il 30 maggio di ogni anno non venga definita l'apposita contrattazione, rimangono in vigore gli accordi precedentemente stipulati.

Art.8 Modalità di utilizzazione dei fondi extra-regionali

A integrazione degli indirizzi per la contrattazione, è stata introdotta una disciplina integrativa per l'incentivazione del personale non dirigenziale addetto alla gestione dei processi connessi all'attuazione degli AA.PP.Q e del POR, che consenta la più efficace utilizzazione delle risorse assegnate alla Regione per il raggiungimento delle finalità contenute nella proposta progettuale di cui alla deliberazione di Giunta n. 390 dell'1

ottobre 2007 relativa a:” Accordo di Programma Quadro Sicurezza e Legalità per lo Sviluppo della Regione Siciliana ‘Carlo Alberto Dalla Chiesa’ – Atto integrativo e Il Atto integrativo – Proposta Progettuale Azioni di Sistema per il miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione dell’Amministrazione regionale finalizzata all’attuazione degli Accordi di programma Quadro e del POR”.

Tale disposizione consentirà di utilizzare le risorse assegnate in base ai richiamati atti per il conseguimento degli obiettivi individuati, anche in deroga ai limiti previsti per il lavoro straordinario, nel rispetto delle norme vigenti in materia di orario di lavoro.

La disciplina contenuta nella norma potrà valere anche per l’utilizzazione di ulteriori finanziamenti extra-regionali di analoga natura.

Art.9 Norme per il Corpo forestale regionale

In ragione della specialità delle competenze e dell’ordinamento professionale del personale del Corpo forestale della Regione, disciplinate dal Decreto presidenziale del 20 aprile 2007, al quale in virtù dell’art.1, comma 6 della l.r.n. 4 del 27 febbraio 2007 si applica il contratto dei dipendenti regionali, la disposizione demanda all’apposito Comitato istituito dall’art.110 del vigente CCRL la formulazione di proposte per disciplinare le modalità di utilizzazione del FAMP del personale in questione, anche con riferimento alle progressioni economiche, attribuendo la definizione delle eventuali azioni da intraprendere alla contrattazione integrativa ex art.3, comma 3 del CCRL 2002/2005.

Art.10 Norme finali e di rinvio

In ossequio agli indirizzi per la contrattazione, la disposizione impegna le parti ad avviare, immediatamente dopo la sottoscrizione del CCRL, le trattative per la completa definizione della normativa per il quadriennio giuridico.

Dispone altresì che nelle more restano in vigore le norme del CCRL 2002/2005 che non sono state modificate dal nuovo contratto.

La presente circolare sarà esclusivamente pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana e sul sito dell’Aran Sicilia – www.aransicilia.it

IL PRESIDENTE
(Dott. Girolamo Di Vita)
F.to Di Vita