



FP call call
Ally
SIAD
V. ...
...

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL
COMPARTO NON DIRIGENZIALE DELLA REGIONE
SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE
REGIONALE 15 MAGGIO 2000, N. 10**

*Prime disposizioni giuridiche e norme di rinvio relative al
Quadriennio giuridico 2006-2009 e biennio economico 2006-2007*

CSL FP
Bimare
M. ...
VIL
Marome
VIL FPL
Franco
Cusani
Rondello
C. S. S. S.
Mabius

UGL
S. S. S. S.
...

...



Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo regionale si applica al personale dipendente dalla Regione Siciliana e dagli altri enti di cui all'art.1 della legge regionale 15.5.2000, n.10 che adottano lo stesso contratto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio nel periodo di riferimento, fatte salve le esclusioni normativamente previste.
2. Al personale del comparto non dirigenziale soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa della Amministrazione, di processi di privatizzazione, di decentramento amministrativo e di esternalizzazione, si applica il presente contratto sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCRL, della nuova disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.
3. Nel testo del presente contratto si utilizzerà la dizione "D.lgs. n.165/2001" per fare riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29 e successive modificazioni e integrazioni, come recepito dalla L.r. 15 maggio 2000, n.10 e come sostituito dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Nel testo del presente contratto, si utilizzerà la dizione "L.r. n.10/2000" per fare riferimento alla legge regionale 15 maggio 2000, n.10 e successive modifiche e integrazioni.
4. Il riferimento alla Regione Siciliana e agli Enti di cui all'art.1 della L.r. n.10/2000 è riportato nel resto del presente contratto come Amministrazione. Se il riferimento è alla "Regione Siciliana" o agli "Enti di cui all'art.1 della L.r. n.10/2000" il testo riporterà tali dizioni virgolettate.

SIAS
V. [Signature]
Art. 2

COBAS-COOR
[Signature]

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2007 per la parte economica, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'Amministrazione con idonea pubblicità da parte dell'A.R.A.N. Sicilia.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. 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 dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa

SIAS
[Signature]

UCC
[Signature]

[Signature]

ENL
[Signature]

ENL FP
[Signature]

FP ENL
[Signature]

VIL
[Signature]

VIL FPL
[Signature]



indennità, secondo le modalità previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. 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, al personale in servizio 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 d) della retribuzione, di cui all'art. 80, comma 1 del CCRL 2002-2005.

- 7. 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%.

SIAAD
V. ...

COS-COSIN
...

Art. 3
Disposizioni disciplinari

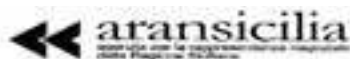
1. Al comma 5, lett. h dell'art. 68 del CCRL 2002-2005, sono soppresse le parole "con vie di fatto".
2. Al comma 6 dell'art. 68 del CCRL 2002-2005, sono aggiunte le seguenti lettere:
 - g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
 - h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi.
3. Al comma 8, lett. c, punto 1, dell'art. 68 del CCRL 2002-2005, sono soppresse le parole "per i delitti indicati nell'art. 1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lettere c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;" e sono sostituite con le parole "per i delitti previsti all'art.15, comma 1, lett.a), lett. b) limitatamente all'art.316 del codice penale, lett.c) e lett. f) della Legge 19.3.1990, n.55 e successive modificazioni ed integrazioni".
4. Al comma 8 dell'art. 68 del CCRL 2002-2005 è aggiunta la seguente lettera:
 - g) ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
5. L'art. 69 del CCRL 2002/2005 è sostituito dal seguente:
 1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 68, comma 8. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
 2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a

Malincon

UGG
...

SIAAD, RS
...

... *...* *...* *...* *...* *...*



conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.67, comma 2.
4. Fatto salvo il disposto dell'art.5, comma 2, della Legge n.97/2001, in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i casi previsti all'art.5, comma 4, della Legge n.97/2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 68 come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2 della Legge n.97/2001 e dall'art.28 del codice penale relativamente all'applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p. e l'Amministrazione dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste ovvero perché l'imputato non lo ha commesso, si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art.653, comma 1 bis del c.p.p..
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 68 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, su sua richiesta da presentarsi entro 90 giorni dalla data di deposito della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento o nella categoria e nella posizione economica corrispondente in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10 il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di

SIAD
V. M. M.
no

o. S. S.
M. M.

UGL
L. M.
S. S.
S. S.

GGI
S. S.

CGIL FP
S. S.
C. C.

FP CGIL
S. S.
M. M.

CGIL
S. S.
S. S.

COBAS-CODIR
S. S.
S. S.

VIL
S. S.

VIL FPL
S. S.
R. M.



lavoro straordinario. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento."

6. L'art. 71 del CCRI 2002/2005 è sostituito dal seguente:

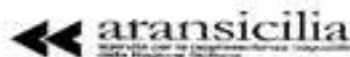
1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 68, commi 7 e 8.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dalla L. n.55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni, all'art.15, comma 1, lett.a), lett. b) limitatamente all'art.316 del codice penale, lett.c) e lett. f), secondo quanto stabilito dal comma 4 septies del medesimo articolo.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art.3, comma 1, della Legge n.97/2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo possono essere applicate le misure previste dallo stesso art.3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art.4 comma 1 della citata Legge n.97/2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art.69 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art.81, comma 2, lettera A, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 69, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tenere 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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

SIAD
V. S. 1045
M. S. 1045

P. 1045
Medonici

UGC
V. S. 1045
M. S. 1045

CGIL
CISL
FP
UIL
UILFPL
COBAS-COBR
Cisl
Cgil
Cgil
Ally
P. 1045
V. S. 1045
M. S. 1045
P. 1045
V. S. 1045
M. S. 1045



10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 68, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e 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. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale."

Art. 4

Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

1. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCRL fatta eccezione per i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto che vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

*SIAA
P. Amato*

Art. 5

Incrementi contrattuali

1. L'importo annuo dello stipendio tabellare di cui al comma 1, lettera a) dell'art.80 del CCRL 2002-2005 biennio economico 2004/2005 è incrementato degli importi mensili indicati nella tabella A allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.
2. Alla data dell'1 giugno 2006 e dell'1 giugno 2007 gli stipendi tabellari risultano negli importi indicati nella tabella B allegata al presente contratto.
3. A decorrere dall'1 giugno 2007 l'importo dell'indennità di amministrazione è incrementato degli importi di cui alla tabella A allegata al presente contratto; dalla stessa data l'indennità di amministrazione risulta quindi rideterminata negli importi riportati dalla tabella C allegata al presente contratto.
4. La Commissione paritetica istituita con l'art.2 del CCRL 2002-2005, biennio economico 2004-2005, i cui compiti si intendono rinnovati con il presente contratto, è modificata sostituendo, per il personale della "Regione Siciliana", l'Aran Sicilia con il Dipartimento del personale. La nuova Commissione sarà costituita entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, a cura dello stesso Dipartimento. Resta invariata la composizione della suddetta Commissione per la definizione delle problematiche relative al personale degli enti.

*CSA
M. C...*

*UGL
L. V...*

Art. 6

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione del presente contratto 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, nonché su ogni altro istituto economico contrattuale, in conformità alla normativa contrattuale

*FP EHL
All...*

*CISL
Ben...*

*CISL FP
C...*

*UIL
M...*

*UIL FPL
C...*

*COBAS-CODIR
C...*



vigente; resta esclusa l'erogazione di differenze retributive per gli anni 2006-2007 relativamente agli istituti del trattamento accessorio.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti anche ai dipendenti cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2006-2007, limitatamente agli scaglioni maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 7

Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni

1. Il Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni o FAMP, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali mediante la realizzazione in sede di contrattazione di piani e progetti strumentali e di risultato.
2. Il Fondo, per il personale a tempo indeterminato, è costituito dalla previsione definitiva di spesa al 31/12/2005 ed è incrementato ogni anno a partire dal primo gennaio 2006, dai risparmi di gestione riferiti alle seguenti spese di personale:

- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione differenziale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio. L'importo confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
 - gli importi relativi all'indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
 - le risorse del Fondo già utilizzate per le progressioni economiche di cui agli artt.84 e 85 del CCRL 2002-2005, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell'Amministrazione al Fondo stesso dalla data di passaggio di categoria o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito.
 - Le economie realizzate sul FAMP al 31 dicembre dell'anno precedente, nonché le economie realizzate sul fondo di cui al successivo comma 6.
3. Confluiscono altresì nel Fondo per il personale a tempo indeterminato:
 - le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative, nazionali, regionali e comunitarie destinate all'incentivazione del personale, ferma restando la specifica destinazione e regolamentazione normativamente prevista;
 - le somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della Legge n.449/1997 (sponsorizzazioni per maggiori fruizioni), incrementano la quota del Fondo del dipartimento interessato, in aggiunta alla distribuzione annuale;
 - i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di leggi o regolamenti.

SIAD
V. P. P.
S. P.

C. S. S.
M. S.

VGC
S. P.

S. P.

EGH
FPCHL
S. P.

CISC
CISC FA
VIL
VIL FPL
C. S. S. - CODIR

Boave
Tramp
Cualità
Rendito

Quello
Pace

Dei Progetti



5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di incremento della dotazione organica, l'Amministrazione potrà stabilire, secondo le vigenti disposizioni, le modalità di adeguamento delle risorse destinate al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni del personale.
6. Il fondo per il trattamento accessorio del personale in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali, compresi gli autisti, dei dipendenti in servizio presso le Stazioni Uniche Appaltanti, del personale di cui alla delibera di Giunta n.625 del 22.12.2005 e dei dipendenti di cui all'art.5 dell'accordo 30 giugno 2003 è assicurato dal Governo regionale mediante lo stanziamento già istituito a partire dall'anno 2005, nella misura stabilita per l'anno 2007. Il trattamento accessorio del suddetto personale è determinato con gli appositi accordi previsti dall'art. 3, comma 3 del CCRL vigente, che dovranno essere stipulati entro il 30 maggio di ogni anno. Nella ipotesi di decorso infruttuoso del suddetto termine per lo stesso anno continuerà ad applicarsi l'accordo previgente.
7. A partire dall'anno 2008 sul fondo di cui al precedente comma è imputato il trattamento accessorio del personale regionale con qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ufficio del Garante per la tutela dei diritti fondamentali dei detenuti e per il loro reinserimento sociale, in conformità al comma 4 dell'art. 16 della l. r. 6 febbraio 2008 n. 1. La contrattazione di cui all'art. 3, comma 3 del CCRL 2002/2005 determinerà i criteri di utilizzazione del fondo con riferimento al personale che presta servizio presso il suddetto ufficio.

*SIA
V. [signature]*

Art. 8

Modalità di utilizzazione dei fondi extra-regionali

1. Le amministrazioni individuate nella proposta progettuale "Azioni di Sistema per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione dell'amministrazione regionale finalizzata all'attuazione del Accordi di programma Quadro e del POR", nell'ambito degli Accordi di Programma Quadro Sicurezza e Legalità per lo sviluppo della Regione Siciliana "Carlo Alberto Dalla Chiesa" - Atto integrativo e II Atto integrativo, condiviso dalla Giunta di Governo con deliberazione n.390 dell'1 ottobre 2007, possono autorizzare prestazioni di lavoro straordinario o speciali progetti diretti al personale addetto alla gestione dei processi connessi all'attuazione degli AA.PP.QQ. e del POR, individuato secondo i criteri contenuti nel predetto documento.
2. Le predette prestazioni sono finanziate con le risorse del Fondo per le Aree Sottoutilizzate (FAS) di cui all'art.13 comma 1 della L.r. 22 dicembre 2005, n.19 ed eventuali analoghe successive ripartizioni a valere su delibere CIPE.
3. Le predette prestazioni possono essere autorizzate anche in deroga al comma 3 dell'art.5 del D.lgs. 8 aprile 2003, n.66. Per ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro connesso al raggiungimento degli obiettivi sopradescritti, il limite di cui al comma 3 dell'art.4 del citato D.lgs. n.66/2003 è elevato fino a 12 mesi.
4. Le modalità di erogazione dei compensi per le prestazioni di cui al presente articolo sono quelle previste per il lavoro straordinario dal presente contratto.
5. Le modalità di partecipazione del personale in servizio presso le amministrazioni di cui al comma 1 sono determinate dalle contrattazioni dipartimentali di cui all'art. 4 comma 4 del CCRL.
6. I compensi per prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo non possono cumularsi con analoghi compensi per lavoro straordinario e progetti obiettivo svolti nello stesso periodo.

*16-2
[signature]*

[signature]

*Chil
[signature]*

*FP eye
[signature]*

La stessa disciplina trova applicazione nel caso di analoghi finanziamenti extra-regionali,

*CISE
[signature]* *CISE TA
[signature]* *VIL
[signature]* *VIL FPL
[signature]* *CORAS-CODIR
[signature]* *Susoli RS
[signature]*



Art. 9

Norme per il Corpo forestale regionale

1. Nel rispetto della normativa vigente per lo sviluppo di carriera ed economico del Corpo forestale regionale, il Comitato istituito con l'art.110 del CCRL 2002-2005 tuttora in vigore proporrà all'Aran Sicilia, entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, le modalità di utilizzazione del FAMP da parte del personale del suddetto Corpo anche con riferimento alle progressioni economiche previste dagli artt. 84 e 85 del CCRL .
2. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 3, comma 3, in riferimento ai criteri di cui all'art.85 per le progressioni economiche, potranno essere definite le misure proposte dal Comitato di cui al precedente comma.

SIAD
V. ...
...

Art. 10

Norme finali e di rinvio

COBAS-CODIR
...

1. Le parti, in considerazione del ritardo con il quale sono state avviate le trattative per il CCRL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, ritenendo prioritario concludere in tempi brevi la presente fase negoziale, si impegnano a disciplinare o a riesaminare entro 30 giorni le seguenti materie nel rispetto dei principi contenuti nel memorandum sul lavoro pubblico:
 - a) relazioni sindacali;
 - b) ordinamento professionale;
 - c) rapporto di lavoro;
 - d) trattamento economico anche con riferimento agli incarichi extracontrattuali.
2. Nelle more del riesame delle discipline di cui al precedente comma restano in vigore le norme del CCRL 2002/2005 non modificate dalle disposizioni del presente contratto.

CISE *CISE EP* *FPECH* *VIL*
... *...* *...* *...*

VIL FPL
...
...

UGL
...
...

C. SIA F
Medano
SIA SIA S
...



TABELLA "A"

	aumenti tabellari dal 1.6.2006	aumenti tabellari dal 1.6.2007	Aumenti tabellari a regime	Indennità di amministrazione dall'1/6/2007	Totale
A1	30,00	38,00	68,00	5,50	73,50
A2	31,00	39,00	70,00	5,50	75,50
A3	32,00	40,00	72,00	5,50	77,50
A4	33,00	41,00	74,00	5,50	79,50
A5	34,00	42,00	76,00	5,50	81,50
B1	36,00	44,00	80,00	8,54	88,54
B2	37,00	45,00	82,00	8,54	90,54
B3	38,00	46,00	84,00	8,54	92,54
B4	39,00	47,00	86,00	8,54	94,54
B5	40,00	48,00	88,00	8,54	96,54
B6	41,00	49,00	90,00	8,54	98,54
C1	43,00	51,00	94,00	13,85	107,85
C2	44,00	52,00	96,00	13,85	109,85
C3	45,00	53,00	98,00	13,85	111,85
C4	46,00	54,00	100,00	13,85	113,85
C5	46,00	55,00	101,00	13,85	114,85
C6	47,00	56,00	103,00	13,85	116,85
C7	47,00	57,00	104,00	13,85	117,85
C8	48,00	58,00	106,00	13,85	119,85
D1	50,00	60,00	110,00	20,71	130,71
D2	51,00	61,00	112,00	20,71	132,71
D3	52,00	62,00	114,00	20,71	134,71
D4	53,00	63,00	116,00	20,71	136,71
D5	53,00	64,00	117,00	20,71	137,71
D6	54,00	65,00	119,00	20,71	139,71

[Handwritten signature]

COBAS-CODIN
[Handwritten signature]

SIAD
[Handwritten signature]

[Handwritten notes]

[Handwritten notes]

[Handwritten notes]

[Handwritten notes]

[Handwritten notes]

UGL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

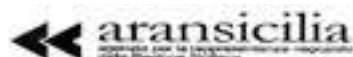


TABELLA " B " - Stipendi tabellari iniziali di categoria

Categoria/posizione economica	Sipendio tabellare annuo 01.06.2006 (*)	Sipendio tabellare annuo 01.06.2007 (*)
A1	9.237,02	9.693,02
B1	10.259,41	10.787,41
C1	12.271,21	12.883,21
D1	14.706,95	15.426,95

[Handwritten signature]

COBAS - CODIN
[Handwritten signature]

SIAD
[Handwritten signature]

(*) Per 12 mensilità

FP EUL CISC
[Handwritten notes]

CIS 70
Lombard.
C. Dell
3450mm.
Molteni

VIL
Molteni
SAGLIS
[Handwritten symbol]

VIL FPL
Tronzo
Crosby
Rovello

UGL
[Handwritten signature]

PER COPY
[Handwritten signature]
[Circular stamp]



TABELLA " C " - Indennità di amministrazione e aumenti per il biennio 2006-2007

Categoria	Indennità di amministrazione mensile in base al CCRL 2002/2003	Incremento mensile dal 01.06.2007	Nuovo importo risultante
A1	43,00	5,50	48,50
A2	43,00	5,50	48,50
A3	43,00	5,50	48,50
A4	43,00	5,50	48,50
A5	43,00	5,50	48,50
B1	61,96	8,54	70,50
B2	61,96	8,54	70,50
B3	61,96	8,54	70,50
B4	61,96	8,54	70,50
B5	61,96	8,54	70,50
B6	61,96	8,54	70,50
C1	86,65	13,85	100,50
C2	86,65	13,85	100,50
C3	86,65	13,85	100,50
C4	86,65	13,85	100,50
C5	86,65	13,85	100,50
C6	86,65	13,85	100,50
C7	86,65	13,85	100,50
C8	86,65	13,85	100,50
D1	128,29	20,71	149,00
D2	128,29	20,71	149,00
D3	128,29	20,71	149,00
D4	128,29	20,71	149,00
D5	128,29	20,71	149,00
D6	128,29	20,71	149,00

[Handwritten signature]

COBAS-CODIN
[Handwritten signature]

SIAD
[Handwritten signature]

CISE
[Handwritten signature]

CISE FP
[Handwritten signature]
 Matera

FP CIL
[Handwritten signature]

VIL FPL
[Handwritten signature]

VGC
[Handwritten signature]





CAPO VII

DEL TITOLO IV DEL CCRL DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA L. R. 15 MAGGIO 2000 N. 10 - QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005-, RIGUARDANTE LE NORME DISCIPLINARI, RISULTANTE DALLE MODIFICHE APPORTATE DAGLI ARTT. 3 E 4 DEL CCRL 2006/2009-BIENNIO ECONOMICO 2006/2007

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. D.' or similar, written in a cursive style.



Art. 66

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere statutario di servire l'Amministrazione con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato (Allegato "D")
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 27 della L.r. 10/91;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla L.r. 10/91, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione nonché attuare le disposizioni del D.lgs. n. 443 del 28 dicembre 2000 e del D.P.R. del 28 dicembre 2000 n. 445, in tema di autocertificazione;
 - e) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - f) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
 - g) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - h) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psico fisico, in periodo di malattia o infortunio;
 - i) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;





- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Art. 67

Sanzioni e procedimento disciplinare

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'articolo precedente danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre venti giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'Amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale deve essere comminata dal dirigente dell'ufficio entro il termine di venti giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'art. 55, comma 4 del D.lgs. 165 del 2001, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 55, comma 4 del D.lgs. 165 del 2001, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Qualora anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio e senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito. In caso di mancata





comunicazione nel termine predetto si applica quanto previsto in tema di responsabilità al comma 4, ultimo periodo.

6. Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 68 nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al Codice disciplinare. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.
12. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55, del D.lgs. 165 del 2001.
13. Per la "Regione Siciliana" l'ufficio unico per i procedimenti disciplinari, di cui al 4 comma, è istituito presso il Dipartimento del Personale.

Art. 68

Codice disciplinare

(modificato dall'art.3 commi da 1 a 4 del CCRL 2006/2009)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art.55 del D.lgs. n.165/2001 e successive modifiche e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente 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.

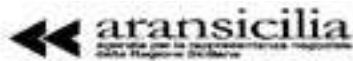




4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art.6 della Legge 20 maggio 1970, n.300;
 - f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro, e comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni 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 dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1, L. n.300/1970;
 - j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.



6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
- a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
 - c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
 - d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
 - g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
 - h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art.81, comma 2, lettera a) del presente CCRL nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
 - b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
 - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;



- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - i) violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'Amministrazione di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - c) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti previsti all'art.15, comma 1, lett.a), lett. b) limitatamente all'art.316 del codice penale, lett. c) e lett. f) della Legge 19.3.1990, n. 55 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della Legge 27 marzo 2001, n. 97;
 - d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - g) ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art.66, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
11. In sede di prima applicazione del presente CCRL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCRL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello di affissione.

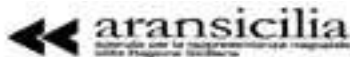


Art. 69

**Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
(sostituito dall'art.3 comma 5 del CCRL 2006/2009)**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.68, comma 8. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.67, comma 2.
4. Fatto salvo il disposto dell'art.5, comma 2, della Legge n.97/2001, in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i casi previsti all'art.5, comma 4, della Legge n.97/2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.68 come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2 della Legge n. 97/2001 e dall'art.28 del codice penale relativamente all'applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p. e l'Amministrazione dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste ovvero perché l'imputato non lo ha commesso, si applica quanto previsto dall'art.653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art.653, comma 1 bis del c.p.p..
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art.68 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, su sua richiesta da presentarsi entro 90 giorni dalla data di deposito della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra





su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento o nella categoria e nella posizione economica corrispondente in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10 il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento.

Art. 70

Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare

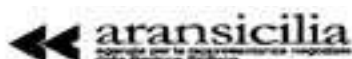
1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude 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. 71

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (sostituito dall'art. 3 comma 6 del CCRL 2006/2009)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art.68, commi 7 e 8.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dalla L. n.55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni, all'art.15, comma 1, lett.a), lett. b) limitatamente all'art.316 del codice penale, lett.c) e lett. f), secondo quanto stabilito dal comma 4 septies del medesimo articolo.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art.3, comma 1, della Legge n.97/2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo possono essere applicate le misure previste dallo stesso art.3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art.4 comma 1





della citata Legge n.97/2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art.69 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art.81, comma 2, lettera A, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art.69, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tenere 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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art.68, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e 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. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art. 72

Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalle procedure pre vigenti, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 68 del presente CCRL.

Art. 4 CCRL 2006-2009

Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

1. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCRL fatta eccezione per i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto che vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.



**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE DELLA
REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1
DELLA LEGGE REGIONALE 15 MAGGIO 2000, N. 10
*Prime disposizioni giuridiche e norma di rinvio relative al
Quadriennio giuridico 2006-2009 e biennio economico 2006-2007***

Il giorno 21 maggio 2008 alle ore 17,00 presso l'Aran Sicilia ha avuto luogo l'incontro tra:

- l'ARAN Sicilia nella persona del Presidente dott. Girolamo Di Vita

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

FEDERAZIONI

- CGIL-FP
- CISL-FP
- COBAS/CODIR - Comitato Nazionale Lavoratori
- SADIRS
- SIAD
- UGL
- UIL-FPL



CONFEDERAZIONI

- CGIL
- CISL
- UIL
- UGL
- CISAS
- ~~COBAS~~
- COBAS / CODIR

La Corte dei Conti -Sezioni Riunite- con deliberazione del 15 maggio 2008 ha deliberato di rendere certificazione positiva sull'ipotesi di CCRL del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000 - Prime disposizioni giuridiche e norma di rinvio relative al quadriennio giuridico 2006/2009 e biennio economico 2006/2007 -, con osservazioni e raccomandazioni, ad eccezione dell'art. 7, comma 5 sotto il profilo della sostenibilità economica.

Ciò premesso, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, previa rielaborazione del predetto comma 5, come segue alla luce della predetta deliberazione:

"In caso di attivazione di nuovi servizi o di incremento della dotazione organica, l'Amministrazione potrà stabilire, secondo le vigenti disposizioni, le modalità di adeguamento delle risorse destinate al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni del personale".

Con il CCRL verrà pubblicato il testo delle disposizioni del Capo VII del Titolo IV del CCRL 2002/2005, riguardante le norme disciplinari, risultante dalle modifiche apportate dagli artt. 3 e 4 del presente CCRL.

Dott. Girolamo Di Vita Presidente ARAN Sicilia	
FEDERAZIONI	
CGIL - FP	



CISL - FP	<i>Saverio Dell'Orto</i>
COBAS/CODIR - Comitato Nazionale Lavoratori	<i>Luigi Riccio Maurizio Devo</i>
SADIRS	<i>[Signature]</i>
SIAD	<i>U. [Signature] no [Signature]</i>
UGL	<i>[Signature]</i>
UIL-FPL	<i>[Signature] Benedetto Candelari</i>
CONFEDERAZIONI	
CGIL	<i>Nicola [Signature]</i>
CISL	<i>Bernardo [Signature]</i>
UIL	<i>Bernardo [Signature]</i>
UGL	<i>[Signature] [Signature]</i>
CISAS	<i>[Signature]</i>
CONFEDERAZIONI	

COBAS-CODIR

Luigi Riccio Maurizio Devo

SIAD

Sindacato Autonomo Dipendenti

Segreteria Regionale Via Catania, 73 - 90141 Palermo - Tel. 0916261091 Fax 091346717
www.siadsicilia.it

Prot. n. 113

Palermo, 21 maggio 2008

Oggetto: Sottoscrizione del CCRL del Comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 - quadriennio giuridico 2006/2009 e biennio economico 2006-07 e dichiarazioni a verbale.

ARAN Sicilia
Via Trinacria - Palermo

Il SIAD sottoscrive il CCRL, indicato in oggetto, con le seguenti dichiarazioni che dovranno essere pubblicate unitamente allo stesso, in quanto parte inscindibile della firma apposta.

Il SIAD, non condivide che il CCRL giuridico 2006/2009, pur essendo definito in copertina "*Prime disposizioni giuridiche e norma di rinvio relative al Quadriennio giuridico 2006-2009*", nei fatti si configura come un vero e proprio CCRL giuridico, che non ha affrontato alcuno dei temi proposti dal SIAD e le cui manchevolezze, prima fra tutte le progressioni economiche, mortificano le aspettative dei dipendenti.

La scrivente O.S., infatti, protesta ancora una volta per la mancata individuazione dell'Area separata della Vicedirigenza, di cui chiede l'immediata istituzione, ai sensi dell'articolo 24 della L.R. 15 maggio 2000, n. 10 (che autorizza la contrattazione all'individuazione di aree separate all'interno del Comparto).

Il SIAD, ritiene inaccettabile che la predetta ipotesi di CCRL, nonostante la previsione inserita nelle direttive del Governo, non ha neanche individuato i criteri e i mezzi per il finanziamento dei profili evoluti Ds e Cs, che si ritiene siano indispensabili per il riconoscimento delle professionalità del personale delle categorie "D" e "C", mortificati nella passata riclassificazione e nella dimenticanza attuata con l'odierno contratto.

Altresì, il predetto CCRL non affronta, né si propone di affrontare il tema della ricontrattualizzazione del personale a tempo determinato, che rimane non adeguatamente utilizzato e, troppo spesso, destinato ad attività non corrispondenti alla categoria di appartenenza, con grave danno anche per l'Amministrazione regionale, che pur in presenza di un elevato numero di contrattualizzati ricorre ad esternalizzazioni costose, che danno pure origine a pletorici CdA.

Inoltre, Il SIAD:

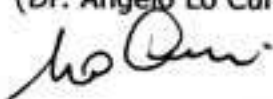
1. protesta, perché la previsione dell'articolo 7, comma 6, dell'ipotesi di accordo, relativa alla quantificazione del FAMP, nei fatti determina una decurtazione di circa 1.300.000,00 euro, dei risparmi di spesa;
2. ritiene, altresì, che gli aumenti proposti, seppur in linea con le percentuali previste per gli altri comparti, sono insufficienti per determinare il recupero del potere d'acquisto perso dalla retribuzione nel periodo considerato. Inoltre, sono stati fissati in modo tale da perpetuare il continuo e costante appiattimento delle retribuzioni, soprattutto quando si è in presenza di maggiori responsabilità e anzianità di servizio; Infatti, la previsione di stabilire ancora una volta l'indennità di amministrazione in maniera uguale per tutti i dipendenti della

- stessa categoria, non soddisfa nessuno ed in particolare coloro che sono in possesso di elevata anzianità e titoli di studio superiore;
3. è contrario a tutte le novità introdotte nel Codice di Disciplina, in primo luogo perché le fattispecie previste sono già sancite dal Codice penale, ed inoltre, perché determinano *"una ulteriore lesione dell'immagine dei dipendenti regionali che sembrano essere tutti imbroglioni e disonesti"*;
 4. protesta per il mancato accoglimento della richiesta del SIAD, di estendere i permessi studio anche al personale a tempo determinato;
 5. è perplesso sulla previsione che rinvia al Comitato paritetico di cui all'art. 110 del CCRL, la contrattazione relativa al FAMP del personale del Corpo Forestale, senza affrontare il vero tema nodale legato alla struttura contrattuale per il predetto personale, che deve trovare la sua naturale collocazione in un ambito separato, all'interno del comparto. Tali perplessità inoltre, trovano fondamento negli assunti che: - il predetto personale rientra tra le Forze di polizia e che, allo stesso, difficilmente possono essere applicabili tutti gli istituti contrattuali ad oggi previsti dal CCRL 2002/2005; - per tale personale è stato previsto il ruolo aperto, con l'automatico passaggio alle posizioni superiori, in armonia con i contratti relativi alle altre forze di polizia, ma determinando un automatico sviluppo di carriera non compatibile con gli attuali assetti contrattuali degli altri dipendenti regionali; - in attuazione al riordino del Corpo Forestale, non vi è più corrispondenza tra le categorie e posizioni economiche possedute e i relativi gradi o posizioni giuridiche definite con il DP n. 112 del 5.4.2007;
 6. non condivide la mancata previsione che, diversamente da quanto disposto per la Dirigenza, in presenza di attivazione di nuovi servizi o di incremento della dotazione organica, non vi sia l'obbligo per l'Amministrazione di incrementare il FAMP.

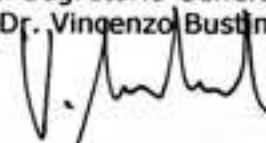
Premesso quanto sopra, il SIAD, ancora una volta, chiede:

- a) che sia istituita l'Area separata della Vicedirigenza;
- b) che siano attivati, al più presto, i percorsi determinanti le progressioni di carriera orizzontale e verticale di tutte le Categorie dalla "A" alla "D"; nonché il riconoscimento delle professionalità del personale della categoria "C" e "D", con i profili evoluti;
- c) che il personale amministrativo della Regione siciliana sia equiparato a quello amministrativo e tecnico del Corpo Forestale regionale, che acquisisce a ruolo aperto la promozione da una qualifica all'altra, con i medesimi criteri temporali;
- d) l'attivazione dell'istituto delle posizioni organizzative, mediante l'utilizzazione delle somme previste per l'art. 94;
- e) il recupero di tutte le economie a qualsiasi titolo realizzate sul FAMP;
- f) di inserire le seguenti indennità: di sportello, di patrocinio legale per i dipendenti che difendono l'amministrazione nei vari processi legali, di tutela e vigilanza per tutti i dipendenti che svolgono funzioni di polizia giudiziaria e/o di pubblica sicurezza, nonché la riattivazione delle indennità video e per l'ufficiale rogante;
- g) lo spostamento su un capitolo a parte di tutte le indennità, ed in ogni caso di quelle legate ai rimborsi di anticipazioni effettuate dai dipendenti, quali quella di campagna, di disagio, ecc., estrapolandole dal FAMP;
- h) di prevedere, nell'ambito della prossima definizione della pianta organica, processi di pensionamento agevolato.

Il Segretario Regionale
(Dr. Angelo Lo Curto)




Il Segretario Generale
(Dr. Vincenzo Bustinto)



Dichiarazione congiunta



Con riferimento al codice disciplinare le parti si impegnano ad armonizzare in sede di rinnovo del CCRL per l'area della dirigenza, entro tempi brevi, l'applicazione del medesimo orientamento al rapporto di lavoro della dirigenza regionale.

VIL FPL ~~Tramp~~ - ~~Crescib~~
SAMAS ~~for~~
COBAS / CODIR ~~motor~~ ~~Rinno~~
UGL ~~Primo~~ ~~Stato~~ ~~Alber~~
CISL ~~Milopp~~ ~~Stato~~ ~~Carabinieri~~ ~~Poliziotto~~ ~~Reuter~~
FP ~~Enil~~ ~~Alber~~ ~~Alber~~
CIGAS - ~~Melen~~ ~~s.~~
SALRES ~~St~~





SEGRETERIA REGIONALE

PALERMO, 4-04-08

Dichiarazione a verbale n. 1

La Uil Fpl Sicilia ritiene necessario prevedere, al fine di valorizzare concretamente le professionalità presenti all'interno del comparto, procedure che consentano al personale interno il passaggio all'Area delle Dirigenze.

A tal fine impegna l'Anam Sicilia a rappresentare al governo della Regione le superiori richieste.

Stongo
Cusadalupe
S. L. M.
A. M.
C. M.

sceltes



SEGRETERIA REGIONALE

PALERMO, 04-04-08

Dichiarazione e verbole n. 2

la Uil Fpl Sicilia ritiene necessario prevedere
reali percorsi per il miglioramento delle carriere
dei dipendenti del comparto.

A tal fine ritiene utile che in sede di rinnovo
contrattuale per il biennio economico 2008/2009
venga data attuazione all'art. 24 del precedente C.C.R.L.
che prevede i passaggi tra categorie (progressioni verticali)

In ragione di quanto sopra chiede All'Aren Sicilia
di rappresentare al Governo della Regione la necessità
di prevedere adeguato finanziamento

Angelo
Cusabello

Stefano
Giacca
S.P.L.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "S. P. L.", with a stylized flourish above it.

S.P.L.



SEGRETERIA REGIONALE

PALERMO, 04.04.08

DICHIARAZIONE A VERBALE N°3

LA UILFPL RITIENE NECESSARIA LA PREVISIONE
DI APPOSITE NORME CHE CONSENTANO LA TRASFORMAZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE CON CONTRATTO
A TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO.

A TAL FINE IMPEGNA L'ARAN SICILIA A RAPPRESENTARE
AL GOVERNO DELLA REGIONE LA SUPERIORE RICHIESTA.

[Handwritten signatures]

SAD. I. 2. S
[Handwritten signature]

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le sottoscritte OO. SS. in relazione al blocco dei prepensionamenti chiede all'ARAN Sicilia di rappresentare al Governo regionale la necessità di trovare una soluzione legislativa alla complessa materia.

COBAS - CODR ~~Montepelice~~ ~~Alino~~
SADIRS

~~UIC~~ JGL ~~from~~ ~~un~~ ~~Atene~~ ~~Alino~~

UIL FPL ~~Alino~~


CISL ~~Caricani~~ ~~Alino~~ ~~Alino~~

SADIRS
~~Alino~~

DICHIARAZIONE A VERBALE


Le sottoscritte OO. SS. auspicano una celere definizione dei lavori da parte della Commissione paritetica affinché i lavoratori che subiscono mensilmente la decurtazione stipendiale dovuta al reddito differenziale di anzianità negativo possano recuperare il gap retributivo nei confronti dei colleghi di pari categoria assunti anche in date successive.

CORAS-CORIRE Riggio-Matruccia

SALIRE - 

UGL 


VIL FPI 

QISE 

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le sottoscritte OO.SS., giudicando assolutamente insufficiente lo stanziamento previsto per il personale con funzioni di Ispettore del Lavoro, chiedono l'immediata convocazione delle OO.SS per procedere, entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, all'individuazione di istituti finalizzati alla remunerazione di responsabilità di particolare rilevanza rientranti nell'esercizio delle funzioni ispettive, di polizia giudiziaria e/o che comportino particolari rischi.

COBAS - COAIR Minno-Motranfo

SIADIRS - 

UGL  

UIL FPL Cusani

CISL Caracouri Nolezzo Diello Pulgatto

SIAD V.  no Cus.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le sottoscritte OO.SS. chiedono di procedere immediatamente, e comunque entro sessanta giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, alla convocazione delle parti per stipulare un contratto integrativo del contratto giuridico della dirigenza per l'applicazione del nuovo codice disciplinare e di una nuova normativa sui compensi extracontrattuali.

COBAS - COAIR *Him-Mobranfe*

SAADIRS *[Signature]*

UGL *[Signature]*

VIL FPL *Crescely*

CISL *Carreanni Aiello Tillyp*

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le sottoscritte OO.SS. concordano, ~~(conseguentemente)~~ che si dia corso all'istituzione dell'area separata di raccordo tra il comparto dirigenziale e quello non dirigenziale, con l'avvio delle progressioni verticali del restante personale del comparto non dirigenziale

COBAS-CORIR *Kim - M. M. M. M.*

SPADIRS *[Signature]*

UGL *[Signature]*

CISL Aiello *Milopp Carreseuni*



DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA FP CGIL SICILIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL C.C.R.L. 2006-2009 BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 SOTTOSCRITTA IN DATA 4 APRILE 2008 E DI CUI LA STESSA E' PARTE INTEGRANTE

La Fp Cgil, nel sottoscrivere la presente ipotesi di accordo e auspicando che l'iter per la definitiva sottoscrizione del C.C.R.L. 2006-2009 biennio economico 2006-2007 avvenga in tempi rapidissimi, ribadisce l'indifferibilità circa i tempi per la definizione del secondo biennio 2008-2009 e delle parti rinviate di cui all'art.10 del presente accordo e che gli stessi siano rispettati per evitare l'ulteriormente decremento del potere d'acquisto delle retribuzioni oltre al rinvio *sine die* delle problematiche giuridiche e di riordino del Famp utili a incentivare e valorizzare le professionalità esistenti nelle amministrazioni.

La Fp Cgil ribadisce la necessità, in coerenza con la propria piattaforma contrattuale, di rinnovare il biennio economico 2008-2009 secondo dinamiche che superino le rigidità previste dalle politiche dei redditi degli anni passati per adeguare le retribuzioni al reale costo della vita.

La Fp Cgil ribadisce, infine, la necessità di un processo complessivo di riordino dell'amministrazione regionale senza il quale appare inadeguata e fuorviante ogni richiesta tendente ad applicare istituti o aree separate di contrattazione che, in questa fase, porterebbe solo confusione e ulteriore appesantimento della struttura senza valorizzare realmente il personale direttivo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ally".