

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI
DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE REGIONALE 15 MAGGIO 2000, N. 10

Triennio giuridico ed economico 2019 - 2021

Il giorno venticinque del mese di febbraio dell'anno 2025 alle ore 15,30 presso i locali dell'Aran Sicilia, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Aran Sicilia nella persona del Commissario straordinario Avv. Accursio Gallo

e

le seguenti organizzazioni sindacali:

FEDERAZIONI

CGIL FP

CISL FP

COBAS/CODIR

DIRSI

SADIRS

CONFEDERAZIONI

CGIL

CISL

COBAS/CODIR

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Regionale di Lavoro relativo al personale dell'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, per il triennio giuridico ed economico 2019/2021.

Avv. Accursio Gallo
Commissario straordinario Aran Sicilia

firmato

FEDERAZIONI

CGIL-FP *firmato*

CISL-FP *firmato*

COBAS/CODIR *firmato*

DIRSI *firmato*

SADIRS *firmato*

CONFEDERAZIONI

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

COBAS/CODIR *firmato*



**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE
DI LAVORO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA
DIRIGENZA DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI
DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE REGIONALE
15 MAGGIO 2000, N. 10**

TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2019-2021

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA.....	4
<i>Art. 1 Campo di applicazione.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....</i>	<i>4</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	6
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	6
<i>Art. 3 Obiettivi e strumenti</i>	<i>6</i>
<i>Art. 4 Informazione</i>	<i>6</i>
<i>Art. 5 Confronto</i>	<i>7</i>
<i>Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione</i>	<i>8</i>
<i>Art. 7 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>9</i>
<i>Art. 8 Contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana: materie</i>	<i>9</i>
<i>Art. 9 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 10 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 11 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: controllo sulla compatibilità dei costi.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 12 Clausole di raffreddamento.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 13 Interpretazione autentica dei contratti.....</i>	<i>12</i>
CAPO II DIRITTI SINDACALI.....	12
<i>Art. 14 Diritto di assemblea</i>	<i>12</i>
<i>Art. 15 Contributi sindacali.....</i>	<i>13</i>
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	14
CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	14
<i>Art. 16 Contratto individuale di lavoro</i>	<i>14</i>
<i>Art. 17 Periodo di prova.....</i>	<i>14</i>
<i>Art.18 Attività di affiancamento</i>	<i>15</i>
<i>Art. 19 Fascicolo personale</i>	<i>15</i>
<i>Art. 20 Impegno di lavoro</i>	<i>16</i>
<i>Art. 21 Linee guida generali in materia di formazione</i>	<i>16</i>
<i>Art. 22 Ricostituzione del rapporto di lavoro.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 23 Transizione di genere.....</i>	<i>17</i>
CAPO II SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	18
<i>Art. 24 Ferie e festività.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 25 Ferie e riposi solidali</i>	<i>19</i>
<i>Art. 26 Assenze retribuite</i>	<i>20</i>
<i>Art. 27 Congedi dei genitori.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 28 Congedi per la formazione</i>	<i>21</i>
<i>Art. 29 Attività didattica dei dirigenti presso le università</i>	<i>21</i>
<i>Art. 30 Congedi per le donne vittime di violenza</i>	<i>22</i>
<i>Art. 31 Assenze per malattia.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 32 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita</i>	<i>24</i>
<i>Art. 33 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 34 Tutela dei dirigenti con disabilità</i>	<i>24</i>
<i>Art. 35 Aspettativa per motivi familiari e personali.....</i>	<i>25</i>
<i>Art. 36 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero e nel resto d'Italia</i>	<i>25</i>
<i>Art. 37 Altre aspettative previste da disposizioni di legge</i>	<i>26</i>
<i>Art. 38 Norme comuni sulle aspettative</i>	<i>26</i>
<i>Art. 39 Servizio militare</i>	<i>26</i>
<i>Art. 40 Unioni civili.....</i>	<i>27</i>
CAPO III INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONI	27
<i>Art. 41 Conferimento incarichi dirigenziali</i>	<i>27</i>

<i>Art. 42 Incarichi dirigenziali ad interim</i>	<i>27</i>
<i>Art. 43 Incarichi dirigenziali presso gli uffici di diretta collaborazione.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 44 Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 45 Differenziazione della retribuzione di risultato.....</i>	<i>29</i>
<i>Art. 46 Cessazione anticipata dell'incarico dirigenziale e del contratto individuale</i>	<i>29</i>
<i>Art. 47 Fattispecie di responsabilità dirigenziale</i>	<i>30</i>
<i>Art. 48 Clausola di salvaguardia economica</i>	<i>30</i>
CAPO IV MOBILITÀ	31
<i>Art. 49 Mobilità del personale dirigenziale.....</i>	<i>31</i>
<i>Art. 50 Mobilità del personale dirigenziale all'interno della Regione siciliana</i>	<i>31</i>
<i>Art. 51 Mobilità dei dirigenti verso pubbliche amministrazioni</i>	<i>32</i>
<i>Art. 52 Mobilità tra pubblico e privato</i>	<i>32</i>
<i>Art. 53 Incentivi economici alla mobilità territoriale</i>	<i>32</i>
<i>Art. 54 Assegnazione temporanea presso altra pubblica amministrazione in posizione di comando.....</i>	<i>32</i>
CAPO V DISPOSIZIONI SUL LAVORO AGILE	33
<i>Art.55 Linee generali per il lavoro agile.....</i>	<i>33</i>
<i>Art. 56 Accordo individuale</i>	<i>34</i>
CAPO VI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	35
<i>Art. 57 Cause di cessazione del rapporto di lavoro</i>	<i>35</i>
<i>Art. 58 Recesso dell'Amministrazione.....</i>	<i>35</i>
CAPO VII RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	36
<i>Art. 59 Principi generali</i>	<i>36</i>
<i>Art. 60 Obblighi del dirigente</i>	<i>36</i>
<i>Art. 61 Sanzioni disciplinari.....</i>	<i>38</i>
<i>Art. 62 Codice disciplinare</i>	<i>38</i>
<i>Art. 63 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare</i>	<i>41</i>
<i>Art. 64 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale</i>	<i>41</i>
<i>Art. 65 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale</i>	<i>43</i>
<i>Art. 66 La determinazione concordata della sanzione</i>	<i>43</i>
<i>Art. 67 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare.....</i>	<i>44</i>
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	46
CAPO I TRATTAMENTO ECONOMICO.....	46
<i>Art. 68 Struttura della retribuzione.....</i>	<i>46</i>
<i>Art. 69 Trattamento economico fondamentale</i>	<i>46</i>
<i>Art. 70 Tredicesima mensilità</i>	<i>47</i>
<i>Art. 71 Effetti dei nuovi trattamenti economici</i>	<i>47</i>
CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	47
<i>Art. 72 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato</i>	<i>47</i>
<i>Art. 73 Integrazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato ..</i>	<i>48</i>
<i>Art. 74 Retribuzione di posizione di parte variabile dei dirigenti</i>	<i>49</i>
<i>Art. 75 Retribuzione di risultato.....</i>	<i>49</i>
<i>Art. 76 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.....</i>	<i>50</i>
TITOLO V ISTITUTI NORMO-ECONOMICI	51
<i>Art. 77 Welfare integrativo.....</i>	<i>51</i>
<i>Art. 78 Copertura assicurativa e patrocinio legale.....</i>	<i>51</i>
<i>Art. 79 Copertura assicurativa per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto</i>	<i>51</i>
TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI.....	53
<i>Art. 80 Norma finale.....</i>	<i>53</i>

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo regionale si applica al personale con qualifica dirigenziale dipendente dalla Regione siciliana e dagli 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.
2. Per gli effetti del comma 2 dell'art. 28 della legge regionale 15.5.2000, n. 10, al personale degli Enti di cui all'art. 1 della stessa legge regionale n. 10/2000 il presente contratto si applica a condizione che gli organi deliberativi competenti accertino l'entità degli oneri conseguenti e verifichino la loro copertura nell'ambito dei propri bilanci.
3. Nel testo del presente contratto, si utilizzerà la dizione "d.lgs. n.165/2001" per fare riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni. 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 presente contratto come Amministrazione. Se il riferimento è alla sola Regione siciliana o distintamente agli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000 il testo riporterà tali specifiche dizioni.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza dell'Amministrazione mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN Sicilia e nella Gazzetta ufficiale della Regione siciliana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dall'Amministrazione entro trenta 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 o con posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo regionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa 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. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione prevista per il settore statale dall'art. 47-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio regionale in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti

all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali ha l'obiettivo di favorire livelli di relazioni più agili, di contemperare l'interesse dei dipendenti alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, di prevenire e risolvere i conflitti. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dipendenti;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
 - si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione della vita lavorativa con la vita privata e familiare.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello regionale che si svolge tra ARAN Sicilia e OOSS rappresentative, secondo le modalità previste dall'art. 27 della legge regionale n. 10/2000;
 - b) contrattazione collettiva regionale integrativa che si svolge tra l'ARAN Sicilia e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCRL, sulle materie e con le modalità indicate dal presente CCRL;
 - c) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - d) partecipazione, finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Si articola in: informazione, confronto e organismi paritetici di partecipazione;
 - e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.
4. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione, è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie), secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella tempestiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, alle sigle sindacali firmatarie del presente contratto e ai soggetti di cui all'art.9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie), al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle sigle sindacali firmatarie del presente contratto e ai soggetti di cui all'art.9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto) e 9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni prima dell'adozione degli atti. È, altresì, oggetto di sola informazione successiva la costituzione del Fondo per il salario accessorio.
6. Le sigle sindacali firmatarie del presente contratto e i soggetti di cui all'art. 9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie) ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione decentrata integrativa, nonché, ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle sigle sindacali firmatarie del presente contratto e ai soggetti di cui all'art. 9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni nel corso dei quali è fatta salva l'adozione anticipata degli atti gestionali in caso di urgenti e indifferibili esigenze di servizio. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto con le sigle sindacali firmatarie del presente contratto e con i soggetti di cui all'art. 9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie):
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi per il trattamento economico accessorio;
- g) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo attivabili, nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità;
- h) procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001, con riferimento alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali dei dirigenti, ai risultati conseguiti in precedenza e alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
- i) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile;
- j) le materie oggetto dell'Organismo paritetico dell'innovazione, laddove e fintanto che lo stesso non sia stato costituito;
- k) ogni altra materia attribuita dal presente CCRL al confronto.

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza, nella Regione siciliana e negli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000 con più di 30 dipendenti destinatari del presente CCRL una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'amministrazione e alle parti negoziali della contrattazione collettiva.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie), nonché da una rappresentanza della parte pubblica, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva, sulle materie di competenza di quest'ultima;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento e redige un report annuale delle proprie attività.
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 76 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale);
 - f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi;

- g) si interfaccia con la figura del “*Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità*”, prevista dall’art.39-ter del d.lgs. n.165/2001, in relazione agli ambiti di competenza di quest’ultimo.
4. All’organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all’art. 9 (Contrattazione decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l’organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
 5. Costituiscono oggetto di informazione, nell’ambito dell’organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all’art. 76 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del presente CCRL.
 6. Nel caso in cui l’Organismo di cui al presente articolo non venga istituito, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell’art. 5 (Confronto) del presente CCRL, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

Art. 7

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell’art. 57 del d.lgs. n.165/2001 e s.m.i., le amministrazioni pubbliche costituiscono il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG).
2. Il CUG sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, già previsti dal CCRL 2002/2005, dei quali assume tutte le funzioni.
3. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consiglieria o il Consigliere regionale di parità.
4. Il CUG contribuisce all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e ad accrescere la performance organizzativa dell’Amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l’organizzazione anche attraverso l’adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alla discriminazione e alla violenza morale o psichica per i lavoratori.
5. Il CUG informa le OO.SS. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
6. L’Amministrazione si impegna a offrire il necessario supporto al CUG di cui al presente articolo.
7. In relazione a quanto previsto al paragrafo 3.1.1. della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “*Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”, gli Enti di cui all’art.1 della l.r. n. 10/2000 di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell’esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse. In alternativa, i predetti Enti potranno valutare l’opportunità di chiedere di avvalersi, previo assenso dello stesso, del CUG costituito dalla Regione siciliana.

Art. 8

Contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana: materie

1. Sono oggetto di trattativa regionale integrativa di cui all’art. 3, comma 3, lett. b) del presente CCRL, per la Regione siciliana, con apposite sessioni annuali da definirsi entro il 31 marzo di ciascun anno sulla base dei dati finanziari forniti dall’Amministrazione, le seguenti materie:

- a) i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto degli artt. 72 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato) e 74 (Retribuzione di posizione di parte variabile dei dirigenti) del presente CCRL;
- b) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite delle misure percentuali di cui all'art. 45 (Differenziazione della retribuzione di risultato), commi 3 e 5 e all'art.75 (Retribuzione di risultato) del presente CCRL;
- c) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) ogni altra materia demandata dal presente CCRL alla contrattazione collettiva regionale integrativa.

Art. 9

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge presso le strutture regionali di livello dirigenziale generale e presso gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale formate dai soggetti di cui al comma 2.
2. La delegazione trattante è costituita:
 - per la parte pubblica:
 - per la Regione siciliana, dal titolare della struttura negoziale di cui al comma 1 o da un suo delegato, con l'eventuale assistenza di altri dirigenti della struttura e per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n. 10/00 dal titolare di analoga struttura;
 - per la parte sindacale:
 - fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCRL, ai sensi dell'art.26 della l.r. n. 10/2000, le rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, firmatarie del presente CCRL;
 - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCRL.
3. L'Amministrazione può avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata integrativa, dell'assistenza dell'ARAN Sicilia.
4. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa:
 - presso strutture regionali di livello dirigenziale generale:
 - a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m.i. secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
 - b) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;
 - presso gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000:
 - a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m.i. secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
 - b) i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto degli artt. 72 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato) e 74 (Retribuzione di posizione di parte variabile dei dirigenti) del presente CCRL;
 - c) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 45 (Differenziazione della retribuzione di risultato) commi 3 e 5;

- d) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - e) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;
 - f) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 48 (Clausola di salvaguardia economica), al fine di definire quanto demandato alla contrattazione collettiva integrativa da tale articolo;
 - g) ogni altra materia demandata dal presente CCRL alla contrattazione decentrata integrativa.
5. La materia a cui si applica l'art. 10 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure), comma 4 è quella di cui al comma 4, lettera a) del primo e del secondo alinea del presente articolo.
 6. Le materie a cui si applica l'art. 10 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure), comma 5 sono, per la Regione siciliana, quella di cui al comma 4, primo alinea, lettera b), per gli Enti, quelle di cui al comma 4, secondo alinea, lettere b), c), d), e), f) del presente articolo.
 7. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal presente CCRL o comportare oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 10

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno le medesime scadenze dei contratti collettivi regionali di lavoro e si riferiscono a tutte le materie di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie).
2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: sedi, soggetti e materie) per l'avvio del negoziato entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. La contrattazione integrativa annuale si avvia, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 12 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate dal presente CCRL.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate dal presente CCRL e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 12 (Clausole di raffreddamento), l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 11
Contrattazione collettiva decentrata integrativa:
controllo sulla compatibilità dei costi

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo è sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
2. I contratti collettivi decentrati integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione dei successivi contratti integrativi.
3. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere per via telematica all'ARAN Sicilia, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale, ai fini del monitoraggio complessivo dell'attività negoziale del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 dell'art. 10 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure), corredata della relazione illustrativa e di quella tecnica.

Art. 12
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 13
Interpretazione autentica dei contratti

1. Il presente CCRL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001, su richiesta di una delle parti che lo hanno sottoscritto, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
2. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 27 della l.r. n.10/2000 o quelle previste dall'art. 10 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure) del presente CCRL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Capo II
Diritti sindacali

Art. 14
Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione per n. 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, da una o più OOS firmatarie, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 15 **Contributi sindacali**

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.
5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 16 Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative dell'Unione europea.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono indicati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) l'inquadramento giuridico e il trattamento economico fondamentale;
 - c) la durata del periodo di prova;
 - d) la sede di prima destinazione.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dal contratto collettivo nel tempo vigente, anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, anche in via telematica. Contestualmente, l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 17 (Periodo di prova), e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità e inconfiribilità, previste dalle vigenti norme di legge che regolano la materia. In caso di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione.
5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'Amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art. 17 Periodo di prova

1. Il dirigente assunto a tempo indeterminato è soggetto a un periodo di prova di sei mesi, da svolgersi, ove possibile, in affiancamento con altro dirigente contrattualizzato. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo hanno già superato nella medesima qualifica presso altra amministrazione pubblica.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi previsti dalla legge o dal CCRL. In caso di malattia o di infortunio sul lavoro si applicano gli artt. 31 (Assenze per malattia) e 33 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del presente contratto.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.
8. Il recesso previsto dal precedente comma è azionato dall'Amministrazione senza necessità di preavviso.
9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
10. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa o da altra Amministrazione del comparto di contrattazione ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi e, in caso di recesso o mancato superamento del periodo di prova, rientra a domanda nell'Amministrazione di appartenenza. Lo stesso diritto è riconosciuto al dirigente di una Amministrazione del comparto di contrattazione assunto, a seguito di pubblico concorso, come dirigente presso una amministrazione di altro comparto per l'effettuazione del relativo periodo di prova.

Art.18

Attività di affiancamento

1. Nel contesto dei processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, della Pubblica Amministrazione le parti sottolineano l'importanza di realizzare un sistema strutturato basato sullo scambio delle conoscenze, competenze e delle esperienze maturate nel tempo da parte della dirigenza già in servizio verso il personale dirigente neoassunto.
2. Per realizzare gli obiettivi di cui al comma 1, l'Amministrazione può prevedere idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti neoassunti, in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse.
3. L'Amministrazione a tal fine predispone un elenco, periodicamente aggiornato, di dirigenti in servizio che abbiano maturato almeno quindici anni di anzianità nella qualifica e prestato il proprio consenso a realizzare l'affiancamento a beneficio dei nuovi assunti dell'amministrazione.
4. Ai soli fini del presente articolo, si considera neoassunto il dirigente fino alla maturazione di due anni di servizio.
5. Il ruolo del dirigente mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al dirigente neoassunto sulla vita e l'esperienza lavorativa avuta in seno all'amministrazione di appartenenza. Il rapporto informale e paritario basato sulla fiducia reciproca che si instaura tra le parti deve condurre allo scambio delle competenze e delle esperienze acquisite negli anni dal mentore, contribuendo anche a trasferire al neoassunto la cultura e la missione dell'amministrazione, i codici e comportamenti informali esistenti, nonché la consapevolezza dei ruoli da assolvere. L'attività di affiancamento rientra tra le funzioni del dirigente.
6. Di norma il mentore è una persona diversa dal dirigente sovraordinato.
7. È nell'interesse del neoassunto dirigente assimilare e apprendere dal proprio mentore, con spirito collaborativo e diligenza. Quest'ultimo può chiedere di essere sollevato dall'attività di affiancamento per comprovate ragioni.

Art. 19

Fascicolo personale

1. Per ogni dirigente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'Amministrazione o dall'interessato, che attengono al percorso professionale, all'attività

svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dirigente ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale e a richiederne l'integrazione con ulteriore documentazione, anche relativa a corsi di formazione, esperienze professionali o titoli conseguiti.

Art. 20

Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione di appartenenza il dirigente, d'intesa con il vertice della struttura, organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. L'Amministrazione è tenuta ad individuare le modalità organizzative idonee ad assicurare la continuità della presenza in servizio al fine di garantire la regolare e tempestiva prestazione dell'attività istituzionale, la gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, nel rispetto dei principi del buon andamento dell'azione amministrativa e delle esigenze specifiche della struttura.
3. Nelle strutture presso le quali è in uso il sistema di rilevazione automatizzata delle presenze l'utilizzo del badge, da parte del dirigente, è finalizzato esclusivamente ad attestare la sua presenza giornaliera in servizio. In mancanza del suddetto sistema, l'attestazione della presenza sarà fornita giornalmente da supporto cartaceo.
4. Qualora, in relazione a esigenze eccezionali, si determini una interruzione o una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, il recupero psico-fisico in relazione al tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Art. 21

Linee guida generali in materia di formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Amministrazione. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli, attraverso percorsi formativi mirati mediante l'investimento in competenze strategiche per l'Amministrazione.
3. Alla formazione, che si configura, pertanto, come un diritto/dovere a cui ricollegare i percorsi di carriera dei dirigenti, sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia.
4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'attività del dirigente. L'Amministrazione deve prevedere anche moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere.
5. L'Amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi

e delle direttive generali in materia di formazione. Nell'ambito dei piani della formazione sono indicati gli obiettivi di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

6. Le politiche formative sono definite dall'Amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Università ed altri soggetti pubblici o privati, ivi compresi gli ordini professionali.
7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, è concordata dall'Amministrazione con gli interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Il personale può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal personale ai sensi del presente comma con l'attività di servizio e l'incarico affidato, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.
8. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCRL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Art. 22

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per dimissioni, può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'Amministrazione si pronuncia motivatamente, tenendo conto della programmazione triennale dei fabbisogni, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato nel ruolo e nella fascia cui apparteneva all'atto delle dimissioni.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Amministrazione.
4. Al dirigente che per effetto delle dimissioni di cui ai commi 1 e 2 usufruisce del trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

Art. 23

Transizione di genere

1. Al fine di eliminare situazioni di disagio ed evitare che possano determinarsi forme di discriminazioni nei confronti del dirigente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla Legge n. 164/1982 e s.m.i., l'Amministrazione riconosce un'identità *alias* - con modalità che saranno specificate in apposita regolamentazione interna - all'interessato che ne faccia richiesta supportata da adeguata documentazione medica. L'identità *alias* da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D. Lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il

cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio.

2. Non si conformano all'identità *alias* e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dirigente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio, la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la propria sottoscrizione di atti e provvedimenti aventi efficacia esterna.

Capo II

Sospensioni e interruzioni del rapporto di lavoro

Art. 24

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie retribuito.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Per i dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato, ai dirigenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. A tutti i dirigenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi e alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dirigente che ha usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 26 (Assenze retribuite) conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 26 (Assenze retribuite), lett. b).
14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 31 (Assenze per malattia), comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 12.
15. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.

Art. 25

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria e a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a parenti entro il secondo grado o affini in primo grado che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di ferie nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni, sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni, sia nel caso di articolazione su 6 giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 25 (Ferie e festività).
2. Il dirigente che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, può presentare specifica richiesta all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'Amministrazione rende tempestivamente nota al personale dirigenziale della struttura l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dirigente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze retribuite di cui all'art. 26 (Assenze retribuite), comma 1, lett. c).
8. Le ferie e le giornate di riposo, una volta acquisite, rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione, fatto salvo quanto previsto al comma 7. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 26

Assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
 - a) partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
 - b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge 20 maggio 2016, n. 76: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 30 giorni dall'evento;
 - c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3 della legge n.104 del 1992, come modificato e integrato dall'art. 19 della legge n. 53 del 2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.
5. Il dirigente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e dall'art. 5, comma 1 della legge 6 marzo 2001, n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).
6. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione.

Art. 27

Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n.151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del d.lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n.151/2001, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione,

con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del d.lgs. n.151/2001.

Art. 28

Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dirigenti, disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, per la parte relativa all'area dirigenziale, sono concessi salvo comprovate ed inderogabili esigenze di servizio.
2. Ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le Amministrazioni del comparto contrattuale, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi è verificato annualmente sulla base della consistenza dei dirigenti in servizio al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
5. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della Legge n. 53/2000.
6. Il dirigente che abbia dovuto interrompere o differire il congedo formativo ai sensi dei commi 4 e 5 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 29

Attività didattica dei dirigenti presso le università

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate nell'ambito di specifici corsi di università e di istituti pubblici di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'Amministrazione e della contrattazione, i dirigenti possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.
2. Nelle ipotesi del presente articolo i dirigenti interessati avranno diritto all'aspettativa non retribuita; in alternativa il dirigente potrà svolgere questa attività senza pregiudizi agli obblighi ordinari di servizio e previa autorizzazione dell'organo sovraordinato.

Art. 30

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede dell'Amministrazione di appartenenza o anche ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione, l'Amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla lavoratrice, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua fascia di inquadramento giuridico.
6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Amministrazione, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Art. 31

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda sanitaria provinciale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il dirigente sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 171/2011.
5. Nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'Amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.
6. L'Amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento dell'idoneità psicofisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente - assoluta o relativa - al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneità permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia, fermo quanto previsto dall'art.49 della l.r. n.9/2015 è il seguente:
 - a) intera retribuzione mensile per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a 10 giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, detta retribuzione non subisce comunque riduzioni, fatto salvo quanto previsto nelle successive lettere;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
 - e) la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine.
11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla ASP o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.
12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante a uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.
15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione.
16. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato e il secondo che inizia con il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate prefestive e post festive.
17. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dall'interessato è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 32

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o salva organi, come, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, l'emodialisi, la chemioterapia e altre a esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 31 (Assenze per malattia).
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle ASP o dagli enti accreditati.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla competente ASP o dalla struttura medica, convenzionata con il S.S.N., ove è stata effettuata la terapia o, limitatamente ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali, dal medico curante.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

Art. 33

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.
2. In tale periodo, al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 31 (Assenze per malattia). La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.
4. I dirigenti di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 31 (Assenze per malattia) e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.
5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'art. 31 (Assenze per malattia).

Art. 34

Tutela dei dirigenti con disabilità

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dirigenti nei confronti dei quali sia stata accertata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi a un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 31 (Assenze per malattia), comma 10; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

- b) assegnazione del dirigente a funzioni diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto, anche in raccordo con la figura prevista dall'art. 39-ter del d.lgs. n.165/2001.
2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 e abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia, per l'intera durata del progetto medesimo.
 3. Qualora risulti – su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
 4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
 5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla L. n. 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

Art. 35

Aspettativa per motivi familiari e personali

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente e i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto della malattia.
3. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni, nei limiti ivi previsti.
5. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità può altresì, essere concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
 - a) limitatamente al periodo di prova, se assunto presso la stessa o altra Amministrazione del comparto ovvero amministrazione di comparto diverso, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;
 - b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine, se assunto presso la stessa o altra Amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro o incarico a tempo determinato.
6. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Art. 36

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero e nel resto d'Italia

1. Il dirigente, il cui coniuge presti servizio all'estero e nel resto d'Italia, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

Art. 37

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i..
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 35 (Aspettativa per motivi familiari e personali), se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 38

Norme comuni sulle aspettative

1. Il dirigente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui al d.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.
2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'Amministrazione invita il dirigente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Nei confronti del dirigente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 62 (Codice disciplinare) del presente contratto.

Art. 39

Servizio militare

1. I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n. 66/2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dirigenti richiamati alle armi l'Amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'Amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore

a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 40

Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCRL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Capo III

Incarichi dirigenziali e valutazioni

Art. 41

Conferimento incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti di ruolo e a tempo indeterminato hanno diritto a un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e dei criteri preventivamente definiti con gli atti adottati previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto), in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono. Nel conferimento degli incarichi l'Amministrazione dovrà anche tenere conto del principio di pari opportunità e quindi adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.
3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del d.lgs. n.165/2001, l'Amministrazione rende preventivamente conoscibili, mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, con adeguata programmazione dei tempi della procedura, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili e i criteri di scelta. Acquisisce, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.
4. Ai sensi della normativa vigente, con il provvedimento di conferimento l'Amministrazione individua l'oggetto e la durata dell'incarico.
5. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dalla normativa vigente e di quanto previsto dal contratto collettivo.
6. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 42

Incarichi dirigenziali ad interim

1. Ai sensi dell'art. 49, comma 15, della legge regionale 7 maggio 2015, n.9, le unità operative di base prive di titolare sono affidate ad interim, per un periodo di norma non superiore a tre mesi, senza alcun incremento retributivo, al dirigente della struttura intermedia in cui l'unità operativa di base è incardinata. Entro tale periodo il dirigente generale definisce le procedure per l'assegnazione dell'incarico.

2. Ai sensi dell'art. 49, comma 16, della legge regionale 7 maggio 2015, n.9, l'incarico ad interim di una struttura amministrativa intermedia può essere conferito al dirigente di altra struttura intermedia del medesimo dipartimento o struttura equiparata, per la Regione siciliana, o del medesimo Ente.
3. Il provvedimento di conferimento dell'incarico ad interim di una struttura amministrativa intermedia è adottato dal dirigente generale della struttura di massima dimensione, nel rispetto dei principi contenuti nei commi 1 e 2 dell'art. 41 (Conferimento incarichi dirigenziali).
4. L'incarico determina esclusivamente l'attribuzione della retribuzione di risultato riferita al periodo effettivo di svolgimento dell'incarico ed è calcolata sulla retribuzione di posizione di parte variabile relativa alla pesatura della struttura ricoperta ad interim. L'incarico ad interim per le strutture intermedie non deve avere durata superiore a tre mesi ed entro tale periodo devono essere definite le procedure per l'assegnazione dell'incarico.
5. La disciplina prevista dai precedenti commi 2, 3 e 4 si applica anche alle ipotesi di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 43

Incarichi dirigenziali presso gli uffici di diretta collaborazione

1. Il personale con qualifica dirigenziale e del comparto chiamato ad assumere incarichi presso gli uffici di diretta collaborazione del Presidente e degli Assessori è collocato, per la durata di tali incarichi, in posizione di assegnazione temporanea. Se personale appartenente ai ruoli di altre amministrazioni pubbliche, il conferimento degli incarichi di cui al precedente periodo comporta il collocamento in aspettativa in caso di conferimento di incarichi di livello dirigenziale, o il collocamento in posizione di comando, distacco o corrispondente istituto previsto dai rispettivi ordinamenti di appartenenza in caso di conferimento di incarichi di livello non dirigenziale.
2. La retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti incaricati ai sensi del comma 1 presso uffici di diretta collaborazione è disciplinata rispettivamente dagli artt. 74 e 75 del presente CCRL.
3. Le previsioni di cui al comma 2 si applicano anche nel caso in cui, in attuazione di quanto previsto dal D.P.Reg. 16.11.2018, n.29, gli incarichi di capo della segreteria particolare e di segretario particolare siano conferiti a personale appartenente ai ruoli non dirigenziali dell'amministrazione.

Art. 44

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale e ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati mediante il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione ai sensi della normativa vigente.
3. I risultati della valutazione individuale sono riportati nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. L'Amministrazione tiene conto degli esiti della valutazione ai fini della conferma dell'incarico già ricoperto, ovvero dell'affidamento di un diverso incarico, fatto salvo quanto previsto dall'art.10 della l.r. n.10/2000.
4. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali che informano il sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti. Tali criteri sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto).
5. Nel valutare l'operato del dirigente l'Amministrazione dovrà comunque tener conto, in modo esplicito, della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo

stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi prestabiliti e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi fissati e delle risorse assegnate.

6. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
7. La valutazione annuale dei dirigenti deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati; deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui.

Art. 45

Differenziazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. In sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti, sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5. Tra i criteri di differenziazione, oltre agli esiti della valutazione di performance individuale, può altresì tenersi conto della natura più o meno sfidante degli obiettivi assegnati.
3. Nell'ambito di quanto previsto dal comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.
4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti, sui criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
5. In sede di contrattazione integrativa regionale, per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti, è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

Art. 46

Cessazione anticipata dell'incarico dirigenziale e del contratto individuale

1. La cessazione anticipata, rispetto alla scadenza, dell'incarico dirigenziale, può avere luogo nei seguenti casi:
 - I. per revoca da parte dell'Amministrazione:
 - a) per motivate ragioni organizzative e gestionali;
 - b) nel caso previsto dal comma 3 dell'art.9 della l.r. n.10/2000;
 - c) nei casi previsti dal comma 3 dell'art.10 della l.r. n.10/2000;
 - d) in seguito a rinvio a giudizio per reati penali commessi contro l'Amministrazione nell'esercizio delle funzioni connesse all'attività a cui è preposto.
 - II. a richiesta del dirigente e con il consenso del soggetto che ha conferito l'incarico, fatto salvo quanto previsto, nell'ambito della Regione siciliana, dall'art. 50 (Mobilità del personale dirigenziale all'interno della Regione siciliana), comma 4.
2. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) del comma 1, punto I, si applica quanto previsto dall'art. 48 (Clausola di salvaguardia economica).
3. A seguito dell'eventuale cessazione anticipata di cui al presente articolo trova applicazione, per l'affidamento di un nuovo incarico, la disciplina dell'art. 41 (Conferimento incarichi dirigenziali).

Art. 47

Fattispecie di responsabilità dirigenziale

1. Qualora a seguito dell'espletamento delle procedure di valutazione della performance venga accertata una fattispecie di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art.10 della l.r. n.10/2000, in relazione all'inosservanza delle direttive impartite o al mancato raggiungimento degli obiettivi gestionali, si determina una valutazione non positiva.
2. Nell'ipotesi di accertamento di responsabilità dirigenziale, si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art.10 della l.r. n.10/2000.
3. Qualora l'incarico dirigenziale sia stato conferito con contratto a termine ai sensi dell'art.9, comma 8 della l.r. n.10/2000, la valutazione negativa di cui al comma 1, espressa prima della scadenza dell'incarico o al termine dello stesso, comporta la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 48

Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del Fondo di cui all'art. 72 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato).
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.
7. La contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti, disciplina altresì la corresponsione di un differenziale di posizione, con onere a carico dei fondi di cui all'art. 72 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato), anche nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico. In tal caso, il differenziale è definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione fino al 90% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del

presente articolo. La medesima contrattazione integrativa può altresì stabilire, ferma restando la necessaria assenza di valutazione negativa, soglie di valutazione positiva che occorre superare per poter accedere al beneficio di cui al presente comma.

8. Fermo restando quanto previsto dall'art. 13, comma 13, della l.r. n. 3 del 2016, la disciplina di cui al presente articolo non si applica agli incarichi di dirigente generale.

Capo IV Mobilità

Art. 49 Mobilità del personale dirigenziale

1. Al fine di garantire la migliore distribuzione del personale dirigenziale e la crescita professionale dello stesso sono applicabili al suddetto personale i seguenti istituti:
 - a) mobilità all'interno dell'Amministrazione;
 - b) mobilità tra pubblico e privato, ai sensi dell'art.23-bis del d.lgs. n. 165/2001;
 - c) mobilità verso pubbliche amministrazioni.
2. Al fine di rispondere a esigenze temporanee dell'amministrazione, previo consenso del dirigente nonché su istanza dello stesso, l'Amministrazione può disporre l'assegnazione del personale dirigenziale sulla base di accordi che ne disciplinano l'oggetto, la finalità, le funzioni e la ripartizione dell'onere relativo al trattamento economico.
3. Restano ferme le disposizioni speciali in materia di assegnazioni obbligatorie previste dall'ordinamento.

Art. 50 Mobilità del personale dirigenziale all'interno della Regione siciliana

1. Il personale dirigenziale con contratto a tempo indeterminato fa parte del ruolo unico della dirigenza della Regione siciliana ed esercita le sue funzioni presso le diverse strutture della Regione medesima.
2. Il fascicolo personale di ciascun dirigente del ruolo unico è tenuto presso il Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del Personale.
3. Alla scadenza naturale dell'incarico il dirigente, qualora non intenda sottoscrivere un nuovo contratto presso la stessa struttura ha facoltà di sottoscriverne un altro senza necessità di acquisire alcun nulla osta. In questo caso non si applicano le norme di salvaguardia di cui all'art. 48 (Clausola di salvaguardia economica).
4. Il dirigente, ove non sussistano motivate e documentate ragioni ostative alla risoluzione anticipata, può risolvere anticipatamente il proprio contratto per sottoscriverne un altro presso diversa struttura, dandone preavviso nel termine di mesi sei, salvo che la risoluzione non venga effettuata consensualmente. Decorso i termini di preavviso il dirigente ha facoltà di sottoscrivere un nuovo contratto presso una diversa struttura senza necessità di nulla osta. In caso di risoluzione unilaterale non sono dovute le indennità di risultato inerenti l'annualità non completata e non si applicano le norme di salvaguardia di cui all'art. 48 (Clausola di salvaguardia economica).
5. Il dirigente che alla scadenza naturale dell'incarico individuale non intenda sottoscrivere un nuovo contratto presso la stessa struttura e, per ragioni allo stesso non imputabili, non ne sottoscriva un altro, entro i successivi sessanta giorni, presso qualsiasi altra struttura della Regione siciliana, ne dà comunicazione al Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale, preposto alla tenuta del ruolo unico della dirigenza. Analoga comunicazione deve essere effettuata dalla struttura di appartenenza. Il dirigente è posto a disposizione dell'Amministrazione regionale, senza diritto alla retribuzione di posizione e di risultato. Entro sessanta giorni dalla predetta comunicazione, il Dipartimento della Funzione pubblica e del

personale provvede ad assegnare il dirigente presso una delle strutture regionali che abbiano richiesto personale dirigenziale o che, comunque, abbiano la possibilità di proporre un nuovo contratto di natura dirigenziale. Il dirigente generale del dipartimento, o struttura equiparata, di assegnazione, trasmette tempestivamente, e comunque entro cinque giorni dall'assegnazione, la proposta di contratto al dirigente. In questo caso, il rifiuto del dirigente di sottoscrivere un nuovo contratto per incarico dirigenziale ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto. Decorso il termine di diciotto mesi dall'inizio dell'aspettativa senza che sia stato sottoscritto un nuovo contratto per incarico dirigenziale, si procede alla risoluzione del rapporto di lavoro. Il periodo di aspettativa senza assegni non ha effetti ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 51

Mobilità dei dirigenti verso pubbliche amministrazioni

1. Nel rispetto delle modalità previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/01, a richiesta dell'interessato, può essere attivata la mobilità in uscita dall'Amministrazione.
2. La mobilità in entrata di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/01 è subordinata all'esistenza del posto vacante nella nuova dotazione organica, al documento di programmazione dei fabbisogni e alle disposizioni di finanza pubblica vigenti in materia di assunzioni.

Art. 52

Mobilità tra pubblico e privato

1. Il personale dirigenziale può essere collocato, a domanda, in aspettativa senza assegni, ai sensi dell'art. 23 bis del d.lgs. n. 165/01 e s.m. e i., per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta.

Art. 53

Incentivi economici alla mobilità territoriale

1. In sede di contrattazione integrativa regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, possono essere stabiliti i criteri e i limiti per la corresponsione di speciali incentivi economici alla mobilità territoriale tra diverse sedi della stessa amministrazione, al fine di incentivare la copertura di posizioni vacanti e favorire, in tal modo, l'operatività e la funzionalità dei relativi servizi sul territorio, in coerenza con le esigenze organizzative e i fabbisogni dell'amministrazione, ivi inclusi quelli derivanti dagli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono corrisposti ad integrazione della retribuzione di risultato ed i relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 72 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato) nel limite di un importo del 5% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato, garantendo comunque a tale voce retributiva, in correlazione con la valutazione di performance individuale, la destinazione minima di risorse complessive stabilita dalle vigenti disposizioni contrattuali.
3. La determinazione della misura e della tipologia degli incentivi è rimessa alla contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale n.10/2000.

Art. 54

Assegnazione temporanea presso altra pubblica amministrazione in posizione di comando

1. Il dirigente può essere assegnato temporaneamente ad altra pubblica amministrazione, anche di

diverso comparto che ne richieda le prestazioni.

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte con il consenso dell'interessato.
3. Il dirigente assegnato temporaneamente in comando presso altra pubblica amministrazione continua a occupare un posto nelle dotazioni organiche dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità a tempo indeterminato.
4. L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili.
5. L'assegnazione temporanea può cessare prima del termine previsto dal comma 4 per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che l'ha richiesta.
6. L'assegnazione temporanea può essere disposta nei seguenti casi:
 - a) qualora norme di legge o di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;
 - b) per gli enti di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.
7. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione. Il dirigente in assegnazione temporanea partecipa alle iniziative di formazione secondo quanto previsto dall'art. 21 (Linee guida generali in materia di formazione).
8. Salvo che non sia diversamente disposto da norme di legge e da protocolli intercorsi tra le amministrazioni, l'amministrazione che utilizza il personale in assegnazione temporanea rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale. La retribuzione di posizione e di risultato è in ogni caso a carico dell'amministrazione di destinazione in relazione alla tipologia di incarico da questa conferito secondo il rispettivo ordinamento.

Capo V

Disposizioni sul lavoro agile

Art.55

Linee generali per il lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dall'Amministrazione, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'Amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Amministrazione che vengono trattate dal lavoratore

- stesso. A tal fine l'Amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto a un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione, con le precisazioni di cui al presente articolo.
 4. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
 5. L'Amministrazione, previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. i) individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
 6. L'Amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
 7. L'Amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della *performance* e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 56

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;
 - c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della Legge n. 81/2017;
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Nella considerazione che il dirigente organizza autonomamente la propria prestazione giornaliera, la fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;

- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
- 2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Capo VI

Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 57

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo, oltre che nei casi espressamente previsti dal presente CCRL, anche nelle seguenti ipotesi:
 - a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Amministrazione, ai sensi delle norme di legge in vigore;
 - b) per dimissioni del dirigente;
 - c) per decesso del dirigente;
 - d) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia;
 - e) per recesso dell'amministrazione;
 - f) per risoluzione consensuale.
2. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la cessazione del rapporto di lavoro si verifica di diritto al verificarsi della condizione prevista e opera dal primo giorno del mese successivo. L'Amministrazione comunica, per iscritto, la risoluzione del rapporto al dirigente interessato.
3. Nel caso di dimissioni del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.
4. Nell'ipotesi di cui alle lettere d) ed f) del comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

Art. 58

Recesso dell'Amministrazione

1. L'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2119 del codice civile, qualora si verifichi una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. L'Amministrazione può recedere, inoltre, nei casi espressamente previsti dal presente CCRL.
2. Prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.
3. La responsabilità dirigenziale particolarmente grave, accertata secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 44 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti), costituisce giusta causa di recesso.
4. La responsabilità particolarmente grave è correlata a una delle seguenti ipotesi, da applicare in via alternativa:

- a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione, previamente individuati nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;
 - b) all'inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.
- 5. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venire meno il recesso.
 - 6. Resta fermo quanto previsto dall'art. 10 della l.r. n. 10/00.
 - 7. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.

Capo VII

Responsabilità disciplinare

Art. 59

Principi generali

- 1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia e in considerazione della particolare natura e dello spessore delle responsabilità, al fine di assicurare una migliore funzionalità e operatività delle amministrazioni, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti di cui all'art. 1 del presente CCRL, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs. n. 165/2001.
- 2. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCRL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui all'art. 10 della l.r. n. 10/2000, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione a obiettivi assegnati, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La responsabilità dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione dell'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente.
- 3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
- 4. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCRL, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 60

Obblighi del dirigente

- 1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione siciliana 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 e altrui. Il dirigente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento adottato dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001.

2. Il dirigente conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.
3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione dell'amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il dirigente deve, in particolare:
 - a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme di legge vigenti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione;
 - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando e assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della propria struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare, il dirigente è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento, di condotta e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g) informare tempestivamente l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso, purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore, quale indicato dall'art. 4, comma 5 del D.P.R. n.62/2013;
 - i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.
5. Il dirigente deve assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti.
6. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di: segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza e accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, divieto di discriminazione, anche tenendo conto di quanto previsto dal d.lgs. n.198/2006 e s.m.i. in materia di molestie e molestie sessuali, divieto di fumo.
7. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, commi 60 e successivi della legge n. 662/1996, in quanto applicabile.

Art. 61

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti degli obblighi disciplinati nell'art. 60 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 a un massimo di € 500,00;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
 - c) licenziamento con preavviso;
 - d) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste dal d.lgs. n. 165/2001 le seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.
3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
4. Il procedimento disciplinare è svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, fermo restando quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi addebitati e consentire l'esercizio del diritto di difesa.
6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 62

Codice disciplinare

1. L'Amministrazione è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - l'intenzionalità del comportamento;
 - il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione;
 - l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso di più persone nella violazione.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi da 4 a 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate e 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 pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice, dei colleghi, degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
 - e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni, di sicurezza del lavoro, di divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Amministrazione o per gli utenti nonché del rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;
 - f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, cui rinvia l'art.25 della legge regionale 30 aprile 1991, n.10 come sostituito dall'art.7, comma 2 della legge regionale 5 aprile 2011, n.5, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.

L'importo delle sanzioni pecuniarie sarà introitato nel bilancio dell'Amministrazione.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies – e dall'art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino a un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Amministrazione o degli organi di vertice o dei colleghi e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Amministrazione o degli organi di vertice, dei colleghi o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001;
 - e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;
 - f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - g) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - h) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o a esso affidati;
 - i) qualsiasi comportamento negligente dal quale sia derivato grave danno all'Amministrazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
 - l) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
 - m) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;
 - n) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - o) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- con preavviso, per:
 - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del d.lgs. n. 165/2001 e 55-septies, comma 4, del medesimo decreto legislativo;
 - b) la recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - c) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater, comma 3-quinquies, del d.lgs. n. 165/2001;
 - d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. n. 62/2013;
 - e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
 - senza preavviso, per:
 - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55-quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo;
 - b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 64 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
 - c) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e dall'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27/03/2001, n. 97;

- d) gli atti e i comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di cui all'art. 60 (Obblighi del dirigente), nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
 11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
 12. In sede di prima applicazione del presente CCRL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCRL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'Amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

Art. 63

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis del d.lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 64

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico dirigenziale conferito, con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 62 (Codice disciplinare), comma 9 e dell'art. 55-ter del d.lgs. n.165/2001.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 65 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) comma 2 e dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 62 (Codice

- disciplinare), comma 9, qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 65 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. È fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 65 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
 5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
 6. Ove l'Amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata e il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità 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. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 62 (Codice disciplinare).
 7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.
 8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare sarà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 65 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
 9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato rispetto a quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
 10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 65

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater, del d.lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare e adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55 ter, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 66

La determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari previsto dall'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 e il dirigente possono procedere, in via conciliativa, alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare, fuori dei casi per i quali la legge e il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta a impugnazione.
3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro i cinque giorni successivi all'audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, previsto dall'art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n.

165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale, sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente, e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso, la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 67

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, e un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
 - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
 - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto

precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute ai sensi dei commi 1 e 2.

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

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I Trattamento economico

Art. 68 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) retribuzione individuale di anzianità, in quanto spettante;
 - c) retribuzione di posizione parte fissa;
 - d) retribuzione di posizione parte variabile;
 - e) retribuzione di risultato.
2. La retribuzione giornaliera del dirigente si ottiene dividendo per 30 la retribuzione mensile di cui al comma 1, lettere a), b), c), d).
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 156 la retribuzione mensile di cui al comma 1, lettere a), b), c), d).

Art. 69 Trattamento economico fondamentale

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo dei dirigenti, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, definito dal CCRL del quadriennio giuridico-economico 2016/2018, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
 - a) dirigenti di I fascia:
 - dal 1° gennaio 2019 di € 105,67;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 163,25;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 272,60;
 - b) dirigenti di II e di III fascia:
 - dal 1° gennaio 2019 di € 80,35;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 124,13;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 207,28.
2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCRL, l'indennità di vacanza contrattuale già riconosciuta cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.
3. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa per i dirigenti di I fascia e per i dirigenti preposti ai dipartimenti regionali o analoghe strutture di massima dimensione, per il periodo in cui espletano le funzioni, è confermato in € 36.152,00 annui lordi, per 13 mensilità.
4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa per i dirigenti di II e III fascia è confermato in € 7.747,00 annui lordi, per 13 mensilità.
5. A seguito dell'applicazione dei commi precedenti, con la medesima decorrenza indicata al comma 2 il trattamento economico fondamentale dei dirigenti è rideterminato in:
 - I. dirigenti di I fascia e dirigenti preposti ai dipartimenti regionali o analoghe strutture di massima dimensione, per il periodo in cui espletano le funzioni:
 - a) stipendio tabellare: € 63.911,27;
 - b) indennità integrativa speciale: € 7.859,02;
 - c) retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento;
 - d) retribuzione di posizione, parte fissa: € 36.152,00;
 - II. dirigenti di II e III fascia:
 - a) stipendio tabellare: € 48.596,51;

- b) retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento;
- c) retribuzione di posizione, parte fissa: € 7.747,00.

Art. 70

Tredicesima mensilità

1. L'importo della tredicesima mensilità è pari:
 - a) a un tredicesimo dello stipendio tabellare, della retribuzione individuale d'anzianità e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento;
 - b) al rateo della I.I.S. per i dirigenti di prima fascia e i dirigenti generali.
2. La tredicesima mensilità viene corrisposta a tutti i dirigenti in un'unica soluzione nel periodo compreso tra il 10 e il 18 dicembre di ogni anno.
3. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio e per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo per ogni giorno di servizio prestato nel mese, dell'importo derivante dall'applicazione del comma 1.
4. I ratei della tredicesima, ai sensi del comma 3, non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.
5. Per i periodi temporali durante i quali si procede ad una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le disposizioni speciali in materia.

Art. 71

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 69 (Trattamento economico fondamentale) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti di cui al comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica, alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

Capo II

Trattamento economico accessorio

Art. 72

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato

1. A decorrere dall'anno di sottoscrizione del presente CCRL confluiscono nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato le risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato dei dirigenti, di

cui all'art.68 del CCRL 2016/2018, nell'importo previsto, per la predetta annualità, dalle vigenti disposizioni regionali.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato come segue:
 - a) degli importi e con la decorrenza di cui all'art. 73;
 - b) di risorse pari all'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, secondo le modalità previste dal comma 3;
 - c) di eventuali disponibilità economiche previste da specifiche disposizioni di legge o regolamenti;
 - d) di ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate o economie di gestione subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità;
 - e) di eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997.
3. In relazione al comma 2, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel Fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo.
4. In caso di attivazione di nuove strutture di massima dimensione o intermedie, autorizzate con legge e/o atti deliberativi di Giunta, conseguenti all'attribuzione di nuove competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza e con incremento stabile delle relative dotazioni organiche, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura, con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
5. Alla ripartizione del Fondo, per la Regione siciliana, all'esito delle procedure di contrattazione regionale integrativa di cui all'art.8 del presente CCRL, provvede il Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del Personale.
6. Con gli stessi criteri si determina l'analogo fondo negli Enti regionali che applicano il CCRL.
7. Sono a carico del Fondo anche gli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 41, 46 e 48.
8. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili, nonché, in sede di prima applicazione, le risorse di cui al comma 2, lettera a) non utilizzate, sono utilizzate per la retribuzione di posizione e risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.
9. Sono altresì acquisite tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge o regolamento che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale destinatario del presente articolo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017.

Art. 73

Integrazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato

1. Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato di cui all'art. 72 è stabilmente incrementato:
 - di un importo, su base annua, pari a € 333,32 per le unità dei dirigenti destinatari del presente CCRL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dall'anno di sottoscrizione del presente contratto;
 - per la Regione siciliana, di un importo pari a € 309.000,00, oneri previdenziali e IRAP inclusi, pari allo 0,22% del monte salari 2018, ai sensi del comma 1 dell'art. 6 della L.R. 16.01.2024, n. 1.

Art. 74

Retribuzione di posizione di parte variabile dei dirigenti

1. La contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art.8 del presente CCRL, per la Regione siciliana, e la contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art. 9 del presente CCRL, per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000, definiscono, con sessioni annuali, i valori economici della retribuzione di posizione, in ordine decrescente, in relazione alla graduazione delle strutture dirigenziali definita dall'Amministrazione sulla base del proprio ordinamento, nell'ambito delle risorse del Fondo di cui all'art. 72, a tal fine destinate.
2. La retribuzione di posizione di parte variabile in godimento alla data di entrata in vigore del presente CCRL da parte di ciascun dirigente, è confermata fino all'esito della contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art. 8 del presente CCRL, per la Regione siciliana, e della contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art.9 del presente CCRL, per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000.
3. La retribuzione di posizione di parte variabile spettante viene corrisposta, con cadenza mensile ed unitamente al trattamento economico fondamentale in godimento, nel corrispondente cedolino paga mensile.
4. Al personale, anche esterno all'Amministrazione, con qualifica dirigenziale o anche con altra qualifica, chiamato ad assumere incarichi dirigenziali presso gli uffici di diretta collaborazione del Presidente e degli Assessori, presso gli Uffici Speciali e presso l'Ufficio del Garante dei detenuti, la retribuzione di posizione e di risultato continuano ad essere corrisposte nelle misure in godimento alla data di entrata in vigore del presente CCRL e, in ogni caso, fino all'esito della contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art. 8 del presente CCRL, per la Regione siciliana.
5. Ai dirigenti generali esterni di cui all'art. 9 comma 8 della l.r. n. 10/00 e successive modifiche ed integrazioni, oltre al trattamento economico fondamentale compete la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti generali, qualora non determinati con appositi provvedimenti della Giunta di Governo ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. n.165/2001 che ne prevedano la relativa copertura finanziaria.
6. Dall'applicazione del presente articolo non possono derivare nuovi o maggiori oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 75

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato per ciascuna funzione dirigenziale, fermo quanto previsto in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art. 8 del presente CCRL, per la Regione siciliana, e della contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art.9 del presente CCRL, per gli Enti di cui all'art. 1 della l.r. n.10/2000, viene graduata in relazione alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione, in misura non inferiore al 30% della retribuzione di posizione di parte variabile di cui all'art. 74 (Retribuzione di posizione di parte variabile dei dirigenti) e, per i dirigenti di II e III fascia, anche della retribuzione di posizione, parte fissa, individuata dall'art. 69 (Trattamento economico fondamentale), comma 4.
2. La percentuale di cui al comma precedente si applica sulla retribuzione di posizione di parte variabile spettante di diritto, senza computare eventuali decurtazioni della stessa derivanti dalle assenze per malattia. Le economie della retribuzione di risultato derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione non possono essere utilizzate per il finanziamento del Fondo dell'anno successivo ai sensi dell'art. 72, comma 8, secondo periodo, ma tali eventuali economie costituiscono in via definitiva e strutturale risparmi a beneficio dei bilanci dell'Amministrazione.

Art. 76

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti i complessivi obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'Amministrazione, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.
2. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale, ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

TITOLO V ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 77 Welfare integrativo

1. L'Amministrazione disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale dei propri dirigenti, tra i quali:
 - a) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - b) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - c) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
 - d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - e) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge.

Art. 78 Copertura assicurativa e patrocinio legale

1. L'Amministrazione assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale destinatario del presente CCRL ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. A tal fine, sono utilizzate le risorse finanziarie destinate a tale finalità, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge e da quelle dei precedenti CCRL regolanti la materia.
2. Ai fini della stipula, l'Amministrazione può associarsi in convenzione ovvero aderire a una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
3. Nel caso in cui l'Amministrazione non abbia sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, le relative risorse previste dalle previgenti disposizioni contrattuali sono destinate, per il solo anno di competenza, alle risorse utilizzate per la retribuzione di risultato.
4. L'Amministrazione, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile nei confronti di un suo dirigente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e dei compiti d'ufficio ovvero connessi allo status di pubblico ufficiale, assicura l'assistenza legale, in ogni stato e grado del giudizio, mediante rimborso entro 60 giorni dalla richiesta, nella misura stabilita dalla normativa vigente all'atto del rimborso, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'Amministrazione o che la stessa Amministrazione non sia controparte nel procedimento.
5. Le disposizioni di cui al comma 4 si applicano ai soggetti che siano stati dichiarati assolti o esenti da responsabilità.
6. Il comma 4 non si applica al personale assicurato ai sensi del comma 1.
7. Il presente articolo sostituisce e disapplica tutte le disposizioni dei precedenti CCRL regolanti la materia.

Art. 79 Copertura assicurativa per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto

1. L'Amministrazione stipula una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle

disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 80

Norma finale

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCRL, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000 continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni contrattuali dei precedenti contratti collettivi regionali, non in contrasto e non sostituite dalle clausole negoziali di cui al presente CCRL.