



UNIONE EUROPEA
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica



RI.CO

Sostegno a regioni ed enti locali nell'attuazione delle riforme costituzionali

PON Governance
e Assistenza Tecnica
2007-2013

PROGETTO

SOSTEGNO A REGIONI ED ENTI LOCALI NELL'ATTUAZIONE DELLE RIFORME COSTITUZIONALI

Convenzione tra Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Dipartimento della Funzione Pubblica e il Formez -
Centro di Formazione Studi

REGIONE SICILIA IL CASO DELL'A.Ra.N. SICILIA

A cura di
Bruno Angelini

IL CASO DELL’A.Ra.N. SICILIA

INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. L’Agenzia | 3 |
| 2. L’assetto organizzativo | 3 |
| 3. Il contesto d’intervento | 7 |
| 4. L’attività di contrattazione | 10 |
| 5. Le peculiarità del sistema | 12 |
| 6. Lo stato di direzione del personale | 14 |
| 7. Le prospettive di sviluppo..... | 16 |
| <i>Estratto della L.R. 10/00 - A.Ra.N. Sicilia</i> | <i>17</i> |

1. L'Agenzia¹

L'A.Ra.N. Sicilia, Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione Siciliana è un organismo tecnico, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, gestionale e contabile, preposto alla negoziazione nel pubblico impiego in Sicilia.

L'Agenzia, formalmente istituita nel 2000 in esecuzione dell'art. 25 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10, si è concretamente avviata nel febbraio del 2004.

Essa rappresenta legalmente le Pubbliche amministrazioni in sede di contrattazione collettiva regionale svolgendo ogni attività necessaria alla definizione dei contratti collettivi del personale dipendente dalla Regione e degli Enti pubblici non economici sottoposti alla vigilanza e al suo controllo. Essa agisce anche a sostegno dell'interpretazione autentica delle clausole contrattuali per garantire l'uniforme applicazione dei contratti collettivi di lavoro².

2. L'assetto organizzativo

L'Agenzia è una struttura di massima dimensione, articolata in *Aree* e *Servizi*.

Gli organi direttivi sono cinque:

1. il Presidente, che rappresenta l'Agenzia e cura i rapporti con il Governo regionale, l'Assemblea regionale e, in generale, con gli organi istituzionali regionali, nazionali e comunitari. In particolare, tra l'altro:
 - sottoscrive i contratti collettivi di lavoro³;
 - convoca e presiede le riunioni del Comitato direttivo, stabilisce l'ordine del giorno delle riunioni, ne dirige i lavori;
 - vigila sull'attuazione delle deliberazioni collegiali;
 - vigila sul rispetto, da parte degli Uffici, degli indirizzi, degli obiettivi e delle direttive deliberate dal Comitato direttivo;
 - cura i rapporti con il Comitato di settore eventualmente costituito, in relazione agli indirizzi della contrattazione regionale;
 - trasmette alla Giunta regionale, per il tramite della Presidenza della Regione, l'ipotesi di Accordo relativa ai dipendenti regionali ed al Comitato di settore,

¹ Lo studio è stato realizzato da Margherita Burgarella grazie al contributo conoscitivo fornito da Giovanna Brancato e Fiorangela Di Caro di A.Ra.N. Sicilia. Si ringrazia Rosalia Pipia, in qualità di Direttore generale dell'Agenzia, per la disponibilità prestata alla realizzazione dello studio.

² Fonte: <http://www.aransicilia.it/>

³ Art. 27, comma 9°, L.R. n. 10/2000.

- eventualmente costituito, l'ipotesi di Accordo per il personale degli Enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o a controllo della Regione, per l'acquisizione dei pareri di rispettiva competenza;
- trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della valutazione sulla loro congruità e compatibilità con gli strumenti di programmazione;
 - predispose ed invia semestralmente al Governo regionale, alle competenti Commissioni parlamentari ed al Comitato di settore, ove costituito, un rapporto sulle retribuzioni dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche regionali.
2. il Comitato direttivo, un organo collegiale che svolge le funzioni di indirizzo e guida, costituito da cinque componenti, di cui tre designati dal Presidente della Regione, uno dall'ANCI ed uno dall'UPRS, l'Unione regionale delle province siciliane. Il Comitato viene rinnovato ogni quattro anni. I suoi componenti possono essere riconfermati una sola volta. Esso:
- approva i regolamenti di organizzazione, di funzionamento e di contabilità, e le loro eventuali modifiche;
 - definisce, in conformità al regolamento di organizzazione, le unità organizzative e i centri di responsabilità dell'Agenzia;
 - approva il bilancio di previsione, gli assestamenti e le variazioni di bilancio e il conto consuntivo;
 - definisce la pianificazione strategica dell'attività dell'Agenzia ed approva i piani, gli indirizzi e le direttive per lo svolgimento della medesima;
 - assume ogni altra deliberazione inerente ai compiti attribuiti dalla legge all'Agenzia salvo quelle esclusive del Presidente o delegate allo stesso o agli altri organi o soggetti;
 - nomina i componenti del Collegio dei revisori dei conti su proposta del Presidente e ne determina il compenso;
3. il Collegio dei Revisori dei conti, composto da tre componenti iscritti all'Albo dei revisori contabili, nominati dal Comitato direttivo su proposta del Presidente. Anche i Revisori dei conti durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati per una sola volta. Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita la vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione

dell'Agenzia ed attesta la corrispondenza del Conto consuntivo alle risultanze della gestione. Esso collabora con il Comitato Direttivo nella sua funzione di indirizzo e di controllo.

4. il Nucleo di valutazione, composto da uno a tre componenti, in atto composto da un valutatore, nominati dal Comitato su proposta del Presidente. Esso supporta le funzioni del Presidente e del Comitato direttivo nelle attività di valutazione.
5. il Coordinatore generale, responsabile del coordinamento delle strutture intermedie dell'Agenzia. Le sue funzioni sono:
 - istituire le unità operative e le eventuali unità di supporto allo svolgimento delle funzioni dello stesso Coordinatore generale;
 - affidare l'incarico di dirigere le strutture intermedie (Aree e Servizi), i compiti operativi e di gestione a dirigenti in servizio, valutandone successivamente i risultati;
 - sovrintendere al funzionamento delle strutture intermedie e assicurarne la direzione ed il coordinamento;
 - sovrintendere a tutte le attività negoziali, amministrative e contabili necessarie alla gestione dell'Agenzia, assicurando la loro conformità con le disposizioni normative vigenti in materia, anche agli effetti della legge regionale 10/1991 e del decreto legislativo 196/2003;
 - predisporre, di concerto con i dirigenti delle Aree e dei Servizi che fanno capo ai centri di costo, il bilancio di previsione sulla base della programmazione deliberata dal Comitato direttivo;
 - sovrintendere all'elaborazione di ogni altro atto afferente le funzioni obiettivo;
 - proporre al Presidente gli strumenti di razionalizzazione dei servizi e di snellimento delle procedure;
 - gestire, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di relazioni sindacali, le risorse umane, sia negli aspetti normativi che in quelli economici⁴;
 - provvedere all'assegnazione delle risorse umane e strumentali alle strutture intermedie;

⁴ Il Coordinatore generale, ove necessari e per l'attività istituzionale dell'Agenzia, di particolari consulenze o collaborazioni professionali, può proporre al Comitato direttivo, di propria iniziativa o su richiesta dei responsabili delle Aree e dei Servizi, il ricorso all'opera di consulenti o a collaborazioni esterne.

- curare i rapporti con il Collegio dei Revisori dei conti di concerto con i dirigenti delle strutture intermedie interessate;
- curare le relazioni con le rappresentanze sindacali per le problematiche organizzative;
- sovrintendere all'acquisto di prodotti, servizi, materiali e beni strumentali necessari al funzionamento dell'Agenzia;
- sovrintendere allo svolgimento dei controlli interni;
- partecipare, senza diritto di voto, alle sedute del Comitato direttivo;
- curare l'adempimento degli obblighi del datore di lavoro previsti dalle norme sulla sicurezza e integrità del lavoratore.

L'Agenzia si articola, sotto il profilo organizzativo operativo, in due *Aree* e quattro *Servizi*:

1. l'Area della segreteria tecnica, degli AA.GG. e della Comunicazione

L'Area della Segreteria tecnica si occupa di comunicazione ed in particolare, all'interno dell'Area, operano l'Ufficio per le relazioni con il pubblico (web master, customer satisfaction, comunicazione con il cittadino, accesso agli atti, ecc.) ed il Servizio Protocollo informatico, a supporto degli organi dell'Agenzia (AA.GG. – Organizzazione). All'area compete la predisposizione dei comunicati stampa e la verifica di regolarità amministrativo-contabile degli impegni di spesa.

2. l'Area risorse umane, contabilità e servizi generali

All'area compete il servizio del consegnatario ed il servizio del cassiere e l'implementazione di un sistema informatico per la gestione del bilancio. Essa è deputata alla Gestione delle risorse umane, del bilancio e della funzione Patrimonio e acquisti.

3. il Servizio documentazione e studi

Il Servizio effettua studi ed indagini, nonché progetta modelli statistici per l'analisi della contrattazione collettiva.

4. il Servizio legislativo e legale

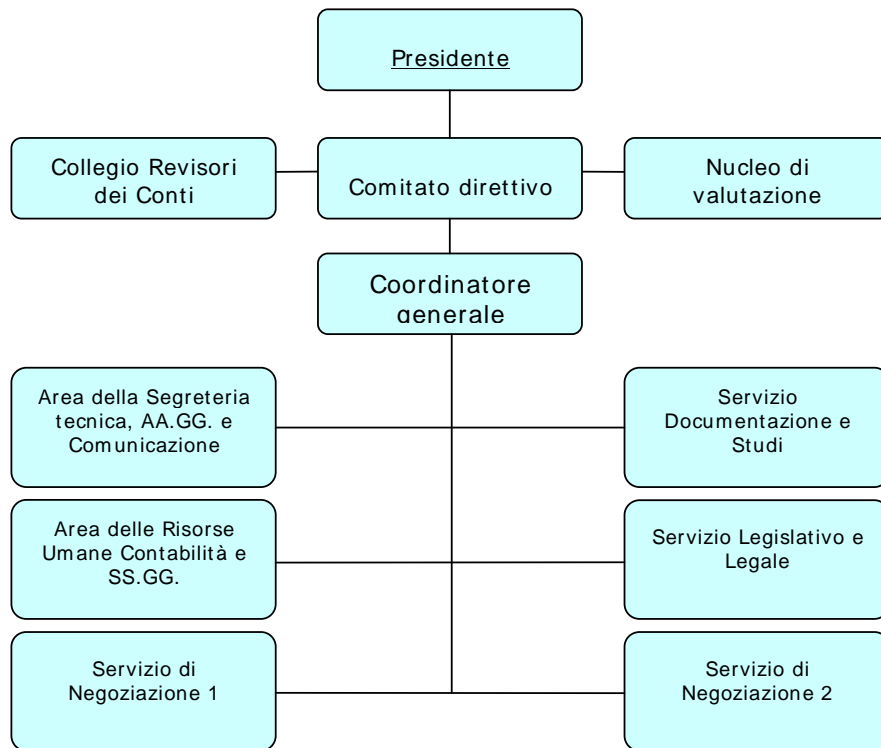
Eroga servizi di consulenza giuridica interna, agli Uffici dell'Amministrazione Regionale e degli Enti per i quali l'Agenzia è rappresentante datoriale collettivo. Esso rappresenta l'Agenzia nel contenzioso e supporta il Coordinatore generale per la valutazione della dirigenza.

5. il Servizio negoziazione 1

Per il CCRL area dirigenziale comparto unico - Contrattazione integrativa su richiesta Enti Pubblici non economici e degli Enti locali.

6. il Servizio negoziazione 2

Per il CCRL area non dirigenziale comparto unico - Contrattazione integrativa su richiesta Enti Pubblici non economici e degli Enti locali.



3. Il contesto d'intervento

L'A.Ra.N. Sicilia lavora in un contesto profondamente diverso rispetto a quello delle altre Regioni italiane, che pur somigliando ad alcune di esse a Statuto speciale mantiene proprie specificità.

Nell'evoluzione storica della legislazione siciliana in tema di amministrazione pubblica, in generale e di dirigenza, in particolare, merita di essere sottolineato il

fenomeno della riforma Fusco-Mattarella⁵, unico caso nella storia dell'amministrazione della regione, di riforma endogena del sistema, che aveva come motore una concezione alta del ruolo della funzione amministrativa e che era caratterizzata dalla volontà di imporre all'attenzione della classe politica l'esigenza di una profonda rivoluzione della burocrazia allo scopo di inserire il rinnovamento della regione nel complesso processo di ammodernamento dello Stato. La L.R. n. 7 del 1971 superò il modello delle carriere tracciato dal D.P.R. n. 3/57 ed introdusse per la prima volta il ruolo dirigenziale, ma la normativa rimase per più parti inattuata, in particolare anche con riferimento alla separazione dei compiti della politica da quelli dell'amministrazione. Negli anni '70 emerge un ulteriore fenomeno, la soppressione degli enti inutili, che comporta il riversarsi sull'apparato amministrativo regionale di personale delle più disparate qualifiche ed esperienze. Nel 1984 venne presentato il D.D.L. n. 728 che, tra l'altro, prevedeva una presa di posizione sul tema della separazione tra politica ed amministrazione, in particolare la proposta di legge prevedeva precise e puntuali attribuzioni di competenze per il segretario generale della regione, per i direttori regionali, per il dirigente superiore e per i dirigenti. Dal disegno di legge, in assemblea regionale, sono nate due leggi: la L.R. n. 41/85, che si limitava all'introduzione della figura del dirigente superiore, e la L.R. 21/86, che consentiva il passaggio a dirigente superiore in via transitoria, con il possesso di determinati titoli di anzianità e servizio e l'immissione nella nuova qualifica anche in soprannumero.

La legge n. 10/00 ha recepito, contestualizzandole nella realtà organizzativa dell'amministrazione regionale, le riforme contenute nel D.Lgs. n. 29/93, post D.Lgs. n. 80/98, costruendo, almeno nelle intenzioni, nell'ambito dell'amministrazione regionale un sistema fondato sulla managerialità e sulla privatizzazione del rapporto di impiego.

La separazione delle competenze tra sfera politica, con funzioni di indirizzo e programmazione, e sfera burocratica con funzioni di gestione, diviene il principio ispiratore della L.R. n. 10/00. I compiti di indirizzo del Presidente della Regione e degli Assessori si esercitano mediante la definizione di obiettivi, di programmi e di priorità, correlati da un potere di controllo sulla rispondenza dei risultati della

⁵ *Riccardo Ursi*, atti del convegno "La dirigenza pubblica: analisi e prospettive", Palermo, 1 e 2 dicembre 2006, Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Diritto pubblico - Istituto italiano di scienze amministrative, intervento su "La dirigenza regionale. il caso della regione Siciliana".

gestione amministrativa in relazione alle direttive impartite. L'amministrazione ha invece i compiti di proposta, attuazione, organizzazione e controllo.

In Sicilia il complesso di riforme che ha definito nuove regole, nel pubblico impiego, in materia di rapporto di lavoro, relazioni sindacali, dirigenza e giurisdizione sulle controversie di lavoro è stato introdotto nell'ordinamento regionale dalla **l.r. 15 maggio 2000, n. 10**⁶.

Il legislatore regionale ha considerato la privatizzazione e contrattualizzazione del rapporto di lavoro strumenti essenziali per avviare il processo di modernizzazione delle Pubbliche amministrazioni: soprattutto l'esercizio della funzione di controllo della spesa del personale entro le finanze regionali, il migliore utilizzo e la razionalizzazione degli impieghi delle risorse umane, puntando molto sullo sviluppo professionale e sulla formazione.

Anche in Sicilia la privatizzazione è riferita non alla Regione Siciliana in quanto amministrazione datrice di lavoro, destinata a mantenere la denominazione di pubblica, bensì ai rapporti di lavoro alle sue dipendenze e alle dipendenze degli enti pubblici non economici sottoposti al suo controllo e/o vigilanza.

In materia di rapporto di lavoro la legge regionale ha stabilito che i rapporti di lavoro dei dipendenti dell'amministrazione regionale e degli enti il cui personale, secondo i rispettivi regolamenti, gode del trattamento giuridico ed economico dei dipendenti regionali, sono disciplinati dalle disposizioni del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa; che i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti suddetti sono regolati contrattualmente e che i contratti collettivi di lavoro sono stipulati secondo le modalità e con i criteri di cui al titolo III del D. Lgs. n. 29/93 ai cui principi i contratti si conformano.

La nuova impalcatura dei rapporti Stato - Regioni, disegnata dalla Legge costituzionale n. 3 del 2001 non ha determinato, per quanto concerne la disciplina dei rapporti di impiego pubblico, alcuno sconvolgimento dei precedenti equilibri tra Stato centrale e Regione Siciliana, pur essendo intervenuta a modificare la relazione tra competenza regionale e statale anche per quanto concerne le regioni a statuto speciale.

⁶ Legge regionale n.10 del 15 maggio 2000, "Norme sulla dirigenza e sui rapporti di impiego e di lavoro alle dipendenze della Regione Siciliana. Conferimento di funzioni e compiti agli enti locali. Istituzione dello Sportello unico per le attività produttive. Disposizioni in materia di protezione civile. Norme in materia di pensionamento". GURS n.23 del 17 maggio 2000.

La Regione Siciliana ha competenza legislativa concorrente, tra l'altro, in materia di rapporti di lavoro nei limiti dei principi ed interessi generali cui si informa la legislazione dello Stato. Essa ha altresì competenza esclusiva sullo stato giuridico ed economico del proprio personale entro i limiti delle leggi costituzionali dello Stato, di quelli stabiliti dalle norme fondamentali di riforma economico-sociale, dei principi comunitari e delle norme internazionali.

L'autonomia conferita alla Sicilia dal proprio Statuto non appare alterata dalla riforma costituzionale; l'art. 10 della legge n. 3/2001 prevede espressamente che le disposizioni della riforma si applicano alle regioni a statuto speciale soltanto *"per le parti in cui prevedono forme di autonomia più ampie rispetto a quelle già attribuite"*, mentre nel caso della Regione Siciliana la competenza legislativa in materia di disciplina di rapporti di lavoro appare tuttora maggiore di quella conferita alle regioni a statuto ordinario dal nuovo art. 117 Cost.

Circa la attuale esistenza del limite delle norme fondamentali di riforma economico-sociale è da citare la sentenza n. 314 del 2003 con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di un disegno di legge con cui la Regione Siciliana intendeva estendere ad alcune categorie di personale *"la disciplina inerente al riequilibrio di anzianità e al salario individuale di anzianità previsto dall'art. 41 del D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali)"* che la Regione aveva già esteso al personale degli enti locali con l'art. 39 comma 9 della l.r. n. 10/00. La Corte ha affermato, in tale circostanza, che la disciplina dei rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle P.A. alla quale la delibera legislativa impugnata intendeva concorrere *"è attualmente oggetto di contrattazione collettiva"* e che *"questo metodo di disciplina costituisce norma fondamentale di riforma economico-sociale della Repubblica"* e dunque un limite alla potestà legislativa regionale, sia essa di tipo esclusivo o concorrente.

4. L'attività di contrattazione

La contrattazione collettiva in Sicilia è espressione dell'autonomia speciale della Regione ed è sostanzialmente diversa dal resto del Paese: sfruttando la specialità del proprio statuto la Regione Siciliana ha attribuito maggiore specificità tecnica alla parte contraente pubblica.

Ciò è stato reso possibile dalla norma contenuta nel d.lgs n. 29 del 1993 che, assieme alla creazione dell'Agazia per la rappresentanza negoziale, ha previsto la possibilità per le regioni a statuto speciale di avvalersi, per la contrattazione di propria competenza, di apposite agenzie tecniche, analoghe all'ARAN nazionale, da istituire con legge regionale.

Con l'art. 25 della l.r. n. 10/2000 il legislatore regionale ha istituito l'A.Ra.N. Sicilia per rappresentare legalmente nella contrattazione collettiva la Regione Siciliana e gli enti pubblici non economici vigilati o controllati dalla Regione, con le funzioni e i compiti attribuiti all'ARAN nazionale dal d.lgs. n. 29/93.

L'ARAN Sicilia, effettivamente costituita nel 2004, ha personalità giuridica di diritto pubblico con autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio.

Per brevità, le principali fasi della contrattazione sono:

- allocazione delle risorse finanziarie nel bilancio della Regione Siciliana in base alla compatibilità stabilita nei principali documenti di programmazione economica e finanziaria.
- trasmissione all'A.Ra.N. Sicilia degli atti di indirizzo del Governo regionale.
- studio delle proposte di piattaforme contrattuali prodotte dalle OO.SS.
- acquisizione e studio del materiale documentale in ordine:
 - ai dipendenti dell'Area di contrattazione⁷;
 - alle dinamiche retributive;
 - alla legislazione e contrattualistica di riferimento.
- predisposizione della piattaforma oggetto di negoziazione con le OO.SS. e avvio della contrattazione sino alla conclusione delle trattative.
- sottoscrizione dell'ipotesi di accordo tra A.Ra.N. Sicilia e OO.SS.;
- trasmissione dell'ipotesi di accordo al Presidente della Regione, che esprime il proprio parere tramite l'Assessore Regionale alla Presidenza, previa deliberazione della Giunta regionale.
- quantificazione dei costi contrattuali, che l'A.Ra.N. Sicilia effettua al fine della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio della Regione, e invio alla Corte dei conti.

⁷ I dati sul personale della Regione e degli Enti pubblici non economici della Sicilia sottoposti alla vigilanza della Regione vengono rilevati mediante un questionario articolato per: Dipartimento del Personale della Regione Siciliana, Enti art. 1 della L.R. n. 10/2000, Uffici del Personale della Regione Siciliana.

- certificazione positiva da parte della Corte dei conti entro 15 giorni o mancata certificazione. La procedura di certificazione deve, comunque, concludersi entro 40 giorni.
- assunzione di iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali, in caso di certificazione non positiva. Si provvede eventualmente a riaprire le trattative con le OO.SS.
- sottoscrizione del CCRL da parte del Presidente di A.Ra.N. Sicilia.

5. Le peculiarità del sistema

Il sistema di contrattazione collettiva in Sicilia presenta alcune peculiarità rispetto a quello nazionale, che possono essere riassunte in quattro punti:

1. La contrattazione collettiva viene esercitata dall'ARAN Sicilia per il comparto non dirigenziale e per l'area dirigenziale del personale dell'amministrazione regionale e degli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione che costituiscono un **unico comparto di contrattazione**. Eventuali modificazioni del comparto unico possono essere apportate sulla base di accordi stipulati tra l'ARAN Sicilia e le organizzazioni sindacali rappresentative, con decreti del Presidente della Regione.

2. L'ARAN Sicilia svolge la contrattazione, come disposto dall'art. 27 della l.r. 10/2000, in base agli indirizzi che, in **assenza di un comitato di settore** pur previsto dalla stessa legge, sono deliberati dalla Giunta regionale.

Il Governo regionale rende, altresì, un parere vincolante sull'ipotesi di accordo siglato dall'A.RA.N. Sicilia.

L'iter negoziale è stato modificato dalla l.r. n. 17/2004 che all'art. 29 ha introdotto il rapporto di certificazione della Corte dei conti sui costi contrattuali, originariamente non previsto dalla l.r. 10/2000.

In ossequio alla nuova disciplina l'ARAN Sicilia invia la quantificazione dei costi del contratto alla Corte dei conti che esercita il suo potere mediante il referto sull'attendibilità e compatibilità dei costi finanziari.

3. L'Agenzia verifica la rappresentatività delle organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione regionale; il sistema non è allineato a quello

nazionale in quanto **le rappresentanze sindacali unitarie del personale non sono state ancora costituite.**

4. Per la sottoscrizione dei **contratti decentrati integrativi**, a differenza di ciò che accade in ambito nazionale, per espresso accordo tra le parti recepito nel D.P.Reg. n. 3387/2003, le organizzazioni sindacali che aderiscono devono rappresentare nel loro complesso **almeno il 51%** del comparto o dell'area della dirigenza, così come avviene per la sottoscrizione del contratto collettivo regionale. La contrattazione integrativa decentrata gode di ampia autonomia ma essendo di 2° livello si svolge sulle materie, con le procedure, nei limiti e nelle sedi individuate dal CCRL. La contrattazione integrativa decentrata è rilevante in particolare per la disciplina della produttività e degli altri compensi o indennità correlate al salario accessorio, in quanto ha margini di discrezionalità nell'allocatione delle risorse del Fondo di amministrazione per il miglioramento delle prestazioni (F.A.M.P.), entro i limiti, anche finanziari, stabiliti dalla contrattazione regionale.

Il primo contratto collettivo sottoscritto dall'ARAN Sicilia è stato quello del personale non dirigenziale per il quadriennio giuridico 2002/2005 ed il biennio economico 2002/2003.

Nell'intento di omogeneizzazione con il rapporto di lavoro di tipo privatistico, è stato introdotto nel CCRL il contratto individuale – già previsto per l'area dirigenziale – anche per il personale non dirigenziale, sia pure per i soli neoassunti.

In linea generale il CCRL 2002/2005 del personale del comparto non dirigenziale non presenta particolari peculiarità che lo distinguano sostanzialmente dai CCNL dello stesso comparto.

In questo contesto CGIL Sicilia ha istituito un Osservatorio sulla contrattazione di II° livello, con lo scopo di:

- a. monitorare l'attività contrattuale che le si svolge nei territori e nelle categorie creando un archivio degli accordi realizzati;
- b. analizzare i contenuti della contrattazione effettuata, valutando:
 - b.1 *la distribuzione della contrattazione:*
 - per territori;
 - per categoria e all'interno delle categorie per settori;
 - per classe di addetti;

- b.2 *chi effettua la contrattazione* (RSU, segreterie provinciali, regionali, nazionali, confederali territoriali);
- b.3 *le materie contrattate* (salario, orario, sicurezza, pari opportunità, ambiente, quadri, etc.);
- b.4 *gli indicatori di riferimento* per contrattare le quote di salario (produttivi, economici, finanziari);
- b.5 *soluzioni e materie diverse*;
- c. far emergere i fabbisogni formativi delle strutture ai vari livelli: aziendale, di categoria e confederale territoriale.

Le attività di osservazione del contesto e degli esiti della contrattazione integrativa sono in questo periodo essenzialmente in fase di sviluppo.

6. Lo stato di direzione del personale

Per l'area della direzione del personale, che riflette le scelte datoriali negoziate con le rappresentanze sindacali per la gestione delle carriere economiche e giuridiche, quattro sono le principali aree di attenzione:

- a. Ordinamento della dirigenza: l'ordinamento della L.R. n. 10/2000 presenta alcune criticità. Esso, in particolare, non ha rivisitato, sul piano funzionale, l'assetto organizzativo previgente, calandosi sulle strutture assessoriali esistenti senza razionalizzarne le funzioni ed i compiti; è anche rimasto inattuato il trasferimento di funzioni e di personale agli enti locali. Per la dirigenza persiste, nel ruolo unico dirigenziale, una "fase di transizione", che vede protagonista la terza fascia dirigenziale che costituisce una peculiarità del regime regionale. Nel momento del conferimento degli incarichi dirigenziali manca l'attribuzione di obiettivi, che hanno natura meramente descrittiva di attività da porre in essere da parte dei dirigenti. Vigeva una forma di "spoils system" in base al quale i dirigenti generali hanno la possibilità di rivedere gli incarichi dirigenziali delle strutture operative che gestiscono al fine di coordinare i profili soggettivi delle risorse umane con i profili oggettivi degli obiettivi di indirizzo politico ricevuti con il proprio incarico⁸. E' stata prevista, in tema di responsabilità dirigenziale, la responsabilità per l'inosservanza dei

⁸ Art. 9, comma 7 bis, L.R. n. 10/00; sulla questione è stata sollevata questione di legittimità costituzionale con ordinanza del Tribunale di Palermo del 19 ottobre 2004.

termini e delle norme sui procedimenti amministrativi, in anticipazione al progetto di legge "Nicolais";

- b. Valorizzazione delle professionalità e retribuzione accessoria: la contrattazione integrativa che si svolge presso l'A.Ra.N. copre materie che costituiscono elementi importanti per la valorizzazione del personale e delle professionalità, come ad esempio gli istituti delle posizioni organizzative e dei profili evoluti. Con la contrattazione integrativa in sede regionale deve essere stabilito l'insieme dei criteri di accesso ai profili evoluti, che il Contratto associa esclusivamente al personale delle categorie C e D (funzionari), con accesso mediante selezione per titoli (di studio, di servizio, soprattutto in termini di professionalità acquisita, su cui si punta soprattutto sull'innovazione), nel limite del 20% per il personale in servizio per categoria. Sempre sul versante della valorizzazione delle professionalità del personale, il Contratto dà molta importanza all'utilizzo delle risorse del Fondo di amministrazione per il miglioramento delle prestazioni (ora denominato FAMP): se ne indicano esattamente le modalità di costituzione e di impiego, a favore di una serie di strumenti che mirano a riconoscere i diversi apporti professionali (sistema delle indennità, posizioni organizzative e professionali, piano di lavoro e progetti obiettivo, straordinario e compenso per la qualità della prestazione professionale individuale);
- c. Valutazione: l'introduzione del sistema incentivante richiede che presso ogni struttura deputata alla contrattazione integrativa decentrata si attivi un sistema di valutazione. Nell'anno in corso è stato verificato che non tutte le strutture hanno provveduto in tal senso;
- d. Lavoro flessibile: il CCRL 2002/2005 del personale del comparto non dirigenziale ha previsto e disciplinato gli istituti del part-time e del telelavoro, assolvendo in questo modo al compito che la l.r. n. 10/2000 aveva rimesso alla contrattazione collettiva. Presso l'Amministrazione regionale prestano attività lavorativa anche dipendenti a tempo determinato (ex l.s.u. ecc.); la l.r. n.4/2006⁹ ha disposto la conferma per un quinquennio, a decorrere dall'1 gennaio 2006, dei contratti stipulati con i lavoratori già impegnati in attività

⁹ Legge regionale n. 4 del 1 febbraio 2006, "*Riproposizione di norme in materia di consorzi di bonifica e di personale*".

socialmente utili e l'applicazione agli stessi del CCRL e delle voci stipendiali previste nelle relative tabelle.

7. Le prospettive di sviluppo

Dall'istituzione ad oggi il trend di attività dell'Agenzia è stato in continua crescita, riguardando, inizialmente, soprattutto l'organizzazione interna e la prima formazione del personale e, in seguito, l'avvio e lo sviluppo delle trattative per il rinnovo dei contratti del personale del comparto non dirigenziale e dell'area della dirigenza.

In atto si sta definendo la contrattazione per l'area dirigenziale per il quadriennio giuridico 2002/2005 e sono in corso le trattative per la contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art.3 comma 3 del CCRL 2002/2005 del personale del comparto non dirigenziale, per la regolamentazione di specifiche materie.

Per il futuro, oltre all'avvio delle trattative per il successivo quadriennio giuridico, sono in programma la pubblicazione del Codice del lavoro alle dipendenze della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. n. 10/2000.

I rischi attuali per il futuro, che costituiscono, per altri versi, fonte di opportunità, sono connessi alla natura e ai limiti della legislazione regionale concorrente.

L'obiettivo dell'Agenzia è quello di saper nel prossimo futuro sempre più contemperare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti, della loro professionalità e delle loro competenze, con l'opportunità di fissare regole che preservino le prerogative del dirigente nell'esplicare il suo potere di organizzazione finalizzato al raggiungimento dei fini istituzionali assegnati.

Inoltre, per migliorare progressivamente la qualità dell'attività svolta, anche prevenendo interpretazioni divergenti che portano a difformità applicative delle regole pattuite, l'Agenzia intende puntare su di un'opera di scrittura di norme quanto più possibile chiare, al riparo da qualunque fenomeno interpretativo.

L'Agenzia intende sempre più porsi come organismo tecnico di supporto per la gestione del rapporto di lavoro nelle Amministrazioni rappresentate, costituendo un punto di equilibrio attraverso la consulenza, in particolare per un uniforme applicazione delle regole contrattuali.

Estratto della L.R. n. 10/00 su A.Ra.N. Sicilia

Art. 25 – A.Ra.N. Sicilia

1. Ai sensi del comma 16, dell'articolo 50 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, è istituita l'Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione Sicilia (A.Ra.N. Sicilia) che rappresenta legalmente gli enti di cui all'articolo 1, e che svolge le funzioni e i compiti attribuiti all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modifiche.

2. Gli enti sottoposti al controllo della Regione e gli enti locali possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN Sicilia ai fini della contrattazione integrativa.

3. Il comitato direttivo dell'Agenzia è nominato dal Presidente della Regione previa delibera della Giunta regionale ed è costituito da cinque componenti scelti secondo i criteri previsti dal comma 7 dell'articolo 50, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 2 del decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396, tre dei quali designati dal Presidente della Regione, uno dall'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e uno dall'Unione regionale delle province siciliane (URPS). Essi godono del trattamento economico previsto per i componenti del comitato direttivo dell'ARAN nazionale. Il Presidente della Regione designa il presidente dell'A.Ra.N. Sicilia.

4. I componenti del Comitato direttivo dell'Agenzia sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale anche estranei alla pubblica amministrazione. Il Comitato direttivo dura in carica quattro anni ed i suoi componenti possono essere riconfermati una sola volta. Non possono far parte del Comitato persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che ricoprono rapporti di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni o con le amministrazioni locali.

5. Per la sua attività l' A.Ra.N. Sicilia si avvale:

a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico dell'Amministrazione regionale e degli enti di cui all'articolo 1, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio della Regione e degli enti di cui all'articolo 1. La misura annua del contributo individuale è concordata tra l' A.Ra.N. Sicilia e la Giunta regionale ed è riferita a ciascun biennio contrattuale;

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste poste a carico dei soggetti che se ne avvalgono.

6. La riscossione dei contributi di cui al comma 5 è effettuata:

a) per l'Amministrazione regionale attraverso la previsione di spesa complessiva da iscrivere nell'apposito capitolo dello stato di previsione di spesa della Presidenza della Regione;

b) per gli enti pubblici non economici nella definizione dei bilanci.

7. L' A.Ra.N. Sicilia ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell' A.Ra.N. Sicilia i contributi di cui al comma 5. L' A.Ra.N. Sicilia definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Presidente della Regione o del l'Assessore alla Presidenza eventualmente delegato da esercitarsi entro quindici giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della sezione regionale della Corte dei conti.

8. La dotazione organica iniziale del personale dipendente dell' A.Ra.N. è fissata con decreto dell'Assessore alla Presidenza. In relazione alle risorse finanziarie per le spese di personale concesse dalla Regione e previste in un apposito capitolo del bilancio regionale e alle proprie autonome risorse, l' A.Ra.N. provvede autonomamente alla programmazione triennale del personale e alle relative collocazioni funzionali.

9. Alla copertura dei relativi posti si provvede tramite concorso pubblico ovvero mediante contratto a tempo determinato di diritto privato.

10. Per le posizioni dirigenziali e per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per professionalità particolarmente elevate si provvede tramite selezione diretta.

11. Nella fase di prima applicazione della presente legge ed in attesa dell'applicazione degli articoli 6 e seguenti l' A.Ra.N. Sicilia può avvalersi di personale comandato proveniente dalla Regione, dagli enti locali siciliani e dalle Università.

12. Per le finalità del presente articolo è autorizzata la spesa di lire 400 milioni per l'anno 2000 e di lire 900 milioni per ciascuno degli anni 2001 e 2002.

13. Agli oneri di cui al comma 12 si provvede per l'anno 2000 mediante riduzione di pari importo delle disponibilità del capitolo 21257, accantonamento codice 1001.

14. Per gli anni 2001 e 2002 l'onere trova riscontro nel bilancio pluriennale codice 01.08.02, accantonamento codice 1001.

Art. 26 - Rappresentanza unitaria del personale

1. Vengono costituiti organismi di rappresentanza unitaria del personale a norma dell'articolo 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396.

2. La contrattazione collettiva regionale si svolge tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione Sicilia (A.Ra.N. Sicilia) di cui all'articolo 24 e le organizzazioni sindacali ammesse secondo i criteri di cui all'articolo 47 bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Con decreto del Presidente della Regione, da emanarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, si darà luogo all'applicazione dell'articolo 47 bis, comma 7, e seguenti del decreto di cui al presente comma.

3. Nella fase di prima applicazione della presente legge alla contrattazione del comparto di cui al comma 2 dell'articolo 24, partecipano le organizzazioni sindacali dei dipendenti dell'Amministrazione regionale, che in tale ambito sono in possesso dei requisiti previsti dell'articolo 8 del decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396.

4. Il successivo calcolo delle percentuali per l'individuazione della maggiore rappresentatività del nuovo comparto farà riferimento ai dati complessivi rilevati al 31 dicembre 2000. Entro il primo trimestre del 2001 si procede alle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale e si provvede a verificare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali in base alle percentuali delle deleghe relative all'anno precedente ed ai voti riportati nelle predette elezioni.

Art. 27 Indirizzi per la contrattazione collettiva e procedimento contrattuale

(modificato dall'art. 29 della L.R. n. 17/2004)

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva regionale sono deliberati dalla Giunta regionale, per i dipendenti dell'Amministrazione regionale, e da un comitato di settore costituito dai presidenti o legali rappresentanti degli enti di cui all'articolo 1, per la contrattazione relativa agli stessi, nell'ipotesi di individuazione di un comparto autonomo a norma del comma 2 dell'articolo 24.

2. Al comitato di settore di cui al comma 1 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 1, gli indirizzi del comitato di settore vengono sottoposti alla Giunta regionale che, entro dieci giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria regionale.

5. *Raggiunta l'ipotesi di accordo, per i dipendenti degli Enti di cui al comma 1, l'ARAN Sicilia acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari che ne conseguono a carico del bilancio delle amministrazioni interessate. Il comitato di settore provvede, con gli effetti di cui al comma 1 dell'articolo 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro 5 giorni dalla richiesta dell'ARAN Sicilia e trasmette il proprio avviso unitamente all'ipotesi di accordo al Presidente della Regione che esprime il proprio parere tramite l'Assessore regionale alla Presidenza, previa deliberazione della Giunta regionale. In caso di divergenza della valutazione degli oneri e ove il comitato di settore disponga comunque per l'ulteriore corso dell'accordo, resta in ogni caso escluso qualsiasi concorso della Regione alla copertura delle spese derivanti dalle disposizioni sulle quali il Governo ha formulato osservazioni.*

6. *Raggiunta l'ipotesi di accordo contrattuale per i dipendenti regionali o nell'ipotesi di mancata individuazione di un comparto autonomo a norma del comma 2 dell'articolo 24 per il comparto unico, l'A.Ra.N. Sicilia trasmette le ipotesi di accordo al Presidente della Regione che esprime il proprio parere tramite l'Assessore regionale alla Presidenza, previa deliberazione della Giunta regionale.*

7. *Il giorno successivo all'acquisizione del parere favorevole sull'ipotesi accordo, l'ARAN Sicilia trasmette la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio della Regione alla Corte dei conti, ai sensi e per gli effetti del comma 4, con esclusione del penultimo periodo, e del comma 5 dell'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sostituendo al Presidente del Consiglio dei Ministri il Presidente della Regione, al Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica l'Assessore per il bilancio e le finanze ed all'A.Ra.N., l'A.Ra.N. Sicilia.*

8. *Se la certificazione della Corte dei conti non è positiva si applica il comma 6 dell'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sostituendo il*

Presidente del Consiglio dei Ministri ed il Governo con il Presidente della Regione ed il Parlamento con l'Assemblea regionale siciliana.

9. *In ogni caso la procedura di certificazione deve concludersi entro 40 giorni dall'ipotesi di accordo decorsi i quali il Presidente dell'ARAN Sicilia sottoscrive definitivamente il contratto collettivo salvo che non si renda necessaria la riapertura delle trattative ai sensi del comma 8.*

10. Il trattamento giuridico ed economico del personale degli enti di cui al comma 1 non può essere superiore a quello stabilito per i dipendenti regionali, secondo le tabelle di equiparazione adottate dai rispettivi organi di amministrazione, verificate dall'organo tutorio ed approvate dal Presidente della Regione su deliberazione della Giunta regionale.

11. Per le finalità del comma 6 è autorizzata la spesa di lire 60 milioni per l'anno 2000 e di lire 150 milioni per ciascuno degli anni 2001 e 2002.

12. Agli oneri di cui al comma 11 si provvede per l'anno 2000 mediante riduzione di pari importo delle disponibilità del capitolo 21257, codice 1001.

13. Per gli anni 2001 e 2002 l'onere trova riscontro nel bilancio pluriennale codice 01.08.02 - 1001.

Art. 28 Oneri per la contrattazione, verifica, assegnazione di bilancio

(modificato dall'art. 12, comma 2, della L.R. n. 21/2001 e dall'art. 3, comma 4, della L.R. n. 19/2005)

1. L'Assessore per il bilancio e le finanze quantifica l'onere *da destinare alla* contrattazione collettiva regionale a carico del bilancio della Regione con apposita norma da inserire nella legge di bilancio. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio della Regione per la contrattazione integrativa.

2. Per gli enti di cui all'articolo 1, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1.

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. Per l'esercizio in corso la spesa derivante dalla contrattazione collettiva regionale grava sul capitolo 21262 "Fondo destinato alla contrattazione dello stato giuridico ed economico del personale dell'Amministrazione regionale".

5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti ovvero, ove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno.

Art. 29 Interpretazione di clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 27, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 30 Aspettative e permessi sindacali

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l' A.Ra.N. Sicilia e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 26.

2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo, in proporzione al grado di rappresentatività accertata, a norma dell'articolo 26 è demandata alla contrattazione collettiva.