



motivi che hanno determinato l'inidoneità, previo consenso dell'interessato a seguito di comunicazione dei posti disponibili, il dipendente può essere impiegato in un profilo della categoria sottostante.

3. L'inquadramento nella posizione economica inferiore può essere anche temporaneo ove sia legato alla mancanza di posti e non alla inidoneità fisica allo svolgimento delle relative mansioni. In tale caso, il dipendente al verificarsi della vacanza ha titolo alla ricollocazione nel profilo per il quale era stato giudicato idoneo.
4. La domanda di reinquadramento di cui al comma precedente è presentata dal dipendente, entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità.
5. L'eventuale ricollocazione del dipendente in altro profilo professionale ai sensi dei commi 1 e 2, è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Amministrazione d'intesa con le organizzazioni sindacali.
6. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore si applica l'art. 4 della Legge 68/1999.

CAPO V

Art. 60

Assegnazione temporanea presso altra Pubblica Amministrazione

1. Il dipendente dell'Amministrazione, a domanda, può essere assegnato temporaneamente ad altra pubblica Amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni.
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, anche sulla base di Protocolli di intesa fra le diverse amministrazioni, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 11, comma 1.
3. Il personale assegnato temporaneamente presso altra Pubblica Amministrazione continua ad occupare un posto nelle dotazioni organiche dell'Amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. L'assegnazione temporanea ha la durata di 12 mesi, rinnovabili.
5. L'assegnazione temporanea può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, qualora non prorogata ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse della Pubblica Amministrazione che l'ha richiesta.
6. L'assegnazione temporanea può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:
 - 1) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra Amministrazione;
 - 2) per gli enti di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.
7. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'Amministrazione ai fini dei passaggi di cui all'art. 24. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 65.
8. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione. Al personale interessato è, inoltre, garantita la partecipazione alle procedure previste per lo sviluppo professionale ed economico di cui agli artt. 26 e 84.

A.R.A.N. Sicilia



9. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea presso altra Amministrazione alla data di entrata in vigore del presente contratto. Nel caso di impossibilità, sarà confermata l'assegnazione temporanea sino alla revoca della stessa.
10. L'Amministrazione che utilizza il personale in assegnazione temporanea, ove dotata di autonomia finanziaria, rimborsa all'Amministrazione l'onere relativo al trattamento fondamentale. Negli altri casi detto trattamento rimane a carico dell'Amministrazione di appartenenza. Il trattamento accessorio è comunque a carico dell'Amministrazione di destinazione.

Art. 61

Assegnazione temporanea pubblico/privato

1. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1 della L.r. 10 del 2000 possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'Amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie.
2. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 1 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

Art. 62

Distacco e mobilità interna

1. L'ipotesi del distacco si configura quando una Pubblica Amministrazione, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto, anche esterno, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso di distacco all'esterno l'Amministrazione rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
3. Ai sensi degli artt. 2 e 3 della L.r. 10 del 2000, per particolari esigenze organizzative connesse alla funzionalità delle strutture, l'Amministrazione può disporre, nell'ambito dell'attività di programmazione e previa individuazione delle risorse, l'assegnazione d'ufficio anche tra strutture di massima dimensione previa informazione di cui all'art. 7, comma 1, lettera A.

Art. 63

Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

1. Nel rispetto delle modalità previste dall'art. 30 del D.lgs 165 del 2001, su 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 165 del 2001 è subordinata alla esistenza del posto vacante nella nuova dotazione organica del profilo interessato, al documento di programmazione dei fabbisogni e alle disposizioni di finanza pubblica vigenti in materia di assunzioni.

Art. 64

Accordi di mobilità

1. Tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per



disciplinare la mobilità dei dipendenti verso amministrazioni di diverso comparto.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, sono stipulati:
 - in occasione di processi di ristrutturazione, di esternalizzazione, di privatizzazione e di riordino dell'Amministrazione;
 - per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
 - dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità di cui agli artt. 33 e 34 del D.lgs 165 del 2001.
3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.
4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale dell'Amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 11, comma 1;
5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
 - a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
 - b) l'Amministrazione cedente e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
 - c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
 - d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
 - e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
 - f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.
6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna Amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 28, comma 5 della L.r. 10 del 2000.
7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'Amministrazione di appartenenza ed all'Amministrazione di destinazione, unitamente al proprio curriculum.
8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni ricomprese nelle categorie "A" e "B", la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti delle categorie "C" e "D", l'Amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate

A.R.A.N. Sicilia



sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione.
11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di assistenza dell' A.R.A.N. Sicilia, ai sensi dell'art. 25, comma 2 della L.r. 10/2000.

CAPO VI

Art. 65 Formazione

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.
2. L'attività formativa si realizza sulla base di piani pluriennali e annuali, così come previsto dall'art. 7 bis del D.lgs 165 del 2001 e successive modifiche e integrazioni, attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 4, lettera A, dalle strutture che gestiscono i relativi capitoli di spesa, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma 1.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutto il personale compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea o fuori ruolo, utilizzato dall'Amministrazione, effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b) del comma 4.
4. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:
 - a) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale collegati all'applicazione dell'art. 23;
 - b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

Le attività di formazione di cui al presente comma si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente mediante esame finale, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che le hanno attuate.