

(ALL. 1)

**IPOTESI DI ACCORDO QUADRO RELATIVO AI PERMESSI ED ALLE ALTRE
PREROGATIVE SINDACALI PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA SERVIZI
AUSILIARI SICILIA S.C.p.A. PER IL TRIENNIO _____**

L'anno 2026 il giorno _____ del mese di _____ alle ore _____ e segg.,
presso la sede della Servizi Ausiliari Sicilia S.C.p.A. sita in Piazza Castelnuovo 35 – Palermo sono presenti:

- Per la Servizi Ausiliari Sicilia S.C.p.A.:
 - Presidente e Legale Rappresentante Dott. Mauro Pantò
 - Direttore Generale Dott. Vincenzo Cottone
 - Funzionario Sig. Alessandro Arena
- Per le Organizzazioni Sindacali:
 - CGIL – FP in persona di
 - CISL – FP in persona di
 - UIL – FPL in persona di
 - COBAS – CODIR in persona di
 - SADIRS/URSAS in persona di
 - SIAD – CSA in persona di
 - UGL in persona di

Premesse:

- all'esito della votazione eseguita in data 02.12.2025, le OO.SS. sottoscrittrici del CCRL hanno richiesto e votato l'esclusione delle OO.SS. non sottoscrittrici del CCRL, stabilendo che queste non avranno rappresentatività e non potranno partecipare ai tavoli negoziali di concertazione sindacale;
- considerato dunque l'esito della votazione, è stato richiesto dalle OO.SS. di procedere a nuova ripartizione delle prerogative sindacali con effetto _____, tenuto conto del dato inerente la rappresentatività sindacale aziendale al _____;
- tutto ciò premesso e considerato, al termine della riunione le parti sottoscrivono la seguente Ipotesi di Accordo quadro sulle modalità di utilizzo e per la ripartizione dei distacchi e dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali per il triennio _____.

Art. 1

Campo di applicazione

- 1 Il presente Accordo, che disciplina la materia della rappresentatività e delle altre prerogative sindacali, si applica ai dipendenti della Società "Servizi Ausiliari Sicilia" che applica il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto dei dipendenti della Regione Siciliana.
- 2 Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo del C.C.R.L. o dalla l.r. n.10/2000, continuano ad applicarsi le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n.300.
- 3 Nel testo del presente accordo il termine "Amministrazione" indica la Societaria della "Servizi Ausiliari Sicilia" e l'espressione "OO.SS. rappresentative" indica le organizzazioni sindacali, firmatarie del CCRL che hanno la rappresentatività di volta in volta prevista per essere ammesse alla contrattazione ai sensi dell'art. 20 (Accertamento rappresentatività) del presente Accordo e a godere delle altre prerogative sindacali.

Art. 2

Diritto di assemblea

- 1 I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
- 2 Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e organizzazione del lavoro, dai dirigenti sindacali che fanno parte degli organismi direttivi delle proprie confederazioni e /o federazioni di categoria rappresentative.
- 3 La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati dai soggetti di cui al precedente punto 2 al dirigente generale, o equiparato, della struttura nell'ambito della quale avrà luogo l'assemblea, con preavviso scritto di almeno tre giorni.
- 4 La convocazione delle assemblee aventi a oggetto problematiche concernenti l'intero personale Societario sarà comunicata direttamente all'Amministrazione nello stesso termine sopra detto.

5. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione o per le Strutture Pubbliche interessate dall'evento sindacale in discussione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto, con un anticipo di almeno due giorni lavorativi, alle rappresentanze sindacali promotrici.
- 6 Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili negli uffici che forniscono servizi essenziali ai sensi della legge n.146/1990.
- 7 Il dipendente che presta servizio presso uno degli uffici indicati al comma precedente o presso un ufficio che abbia diretto rapporto con l'utenza, comunica al proprio Amministratore di lavoro l'intenzione di partecipare all'assemblea con preavviso di almeno due giorni lavorativi, onde consentire alla struttura di adottare opportune azioni di informazione e comunicazione.

Art. 3 **Diritto di affissione**

- 1 I soggetti di cui all'art. 4 (Dirigenti sindacali), comma 1 hanno diritto di affiggere, in appositi spazi e l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno degli uffici, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informativi.

Art. 4 **Dirigenti sindacali**

- 1 Sono dirigenti sindacali:
 - 1.a i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative;
 - 1.b i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
 - 1.c i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative e delle confederazioni alle quali esse aderiscono, collocati in distacco o aspettativa.
- 2 Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'Amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, che siano dipendenti dell'Amministrazione stessa. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

Art. 5 **Prerogative sindacali spettanti alle OO.SS. rappresentative**

- 1 Le organizzazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:
 - 1.a diritto ai distacchi e aspettative sindacali di cui agli artt.6 (Distacchi sindacali) e 14 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti);
 - 1.b diritto ai permessi retribuiti per l'espletamento del mandato di cui all'art. 9 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato);
 - 1.c diritto ai permessi retribuiti per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 12 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari);
 - 1.d diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art.14 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).

Art. 6 **Distacchi sindacali**

- 1 I dipendenti e i dirigenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie OO.SS. rappresentative hanno diritto ai distacchi sindacali, nei limiti numerici previsti dall'art. 25 (Ripartizione dei distacchi sindacali).
- 2 I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'Amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova - ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica.
- 3 In tutti i casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'ufficio di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultimo pretese relative ai rapporti intercorsi con l'organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

Art. 7
Flessibilità in tema di distacchi sindacali

- 1 I distacchi sindacali riconosciuti in favore di ciascuna organizzazione sindacale possono essere fruiti in modo frazionato.
- 2 I distacchi frazionati di cui al comma 1 possono proseguire mediante l'utilizzo, in forma cumulata, di permessi per l'espletamento del mandato, secondo quanto previsto dall'art. 11.
- 3 Entro il medesimo limite complessivo di cui al comma 1, i distacchi attivati in favore di dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere utilizzati con articolazione della prestazione lavorativa ridotta. In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dal CCRL, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 50 % di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 4 La prestazione lavorativa, nei casi di cui al comma 3, deve essere definita previo accordo tra l'Amministrazione e il dipendente e può articolarsi:
 - 4.a in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta;
 - 4.b in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione.
- 5 La flessibilità di cui al punto 1 può essere concessa ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari, appartenenti alle qualifiche dirigenziali, previo accordo con l'amministrazione; in tale ipotesi il distacco sindacale può essere svolto con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno.
- 6 Il trattamento economico del lavoratore in distacco sindacale part-time ai sensi del comma 3 è quello previsto all'art. 23 (Trattamento economico). Per il diritto alle ferie e per lo svolgimento del periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta) si applicano le norme previste dal CCRL per il rapporto di lavoro part-time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 4. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time - e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generate, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.
- 7 Al personale con qualifica dirigenziale si applica quanto previsto dal comma 6 prendendo quale riferimento contrattuale il CCRL del comparto non dirigenziale.
- 8 Resta ferma la possibilità, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.
- 9 I distacchi con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita di cui all'art. 14 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti), nel limite massimo del 25 % del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola organizzazione sindacale.
- 10 Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 3, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

Art. 8
Criteri di ripartizione del contingente dei distacchi

- 1 Il contingente massimo dei distacchi sindacali fruibili dai dirigenti sindacali è quantificato all'art. 25 (Ripartizione dei distacchi) del presente Accordo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11 (Distacchi da cumulo di permessi sindacali per l'espletamento del mandato - Procedure).
- 2 La ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le organizzazioni sindacali è effettuata in relazione al grado di rappresentatività accertata dall'Amministrazione.
- 3 Le organizzazioni sindacali rappresentative sono titolari, in via esclusiva, dei distacchi sindacali previsti dal presente Accordo.

Art. 9
Permessi sindacali per l'espletamento del mandato

- 1 I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminate o, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, a tempo determinato, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c) (Dirigenti sindacali), hanno titolo a fruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.
- 2 I permessi di cui al comma 1 sono ripartiti tra le OO.SS. Rappresentative, secondo quanto stabilito dall'art. 26 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato).
- 3 I dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
- 4 I permessi sindacali retribuiti, giornalieri e orari che non diano luogo a cumulo ai sensi del comma 7 del presente articolo, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
- 5 Le riunioni con le quali l'Amministrazione assicura i vari livelli di relazioni sindacali avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile saranno comunque garantite, attraverso le relazioni sindacali previste dai contratti collettivi regionali di lavoro, l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine. La partecipazione, in qualità di componente, titolare e supplente del Comitato Unico di Garanzia, è considerata a tutti gli effetti attività di ufficio.
- 6 I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai dipendenti che siano dirigenti sindacali, possono essere utilizzati in forma cumulata. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale, si applica la disciplina prevista dall'art. 6 (Distacchi sindacali) e la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'art. 16 (Procedure per la richiesta, revoca e conferma dei distacchi e aspettative sindacali). Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco parziale, si applica la disciplina di cui all'art. 7 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali).
- 7 Nell'utilizzo dei permessi, anche in forma cumulata, deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'Amministrazione. A tale scopo, il dirigente responsabile dell'Amministrazione e della Struttura ove il dipendente presta servizio deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Art. 10

Criteri di ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato

- 1 Il contingente dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato è pari complessivamente a **n. 2.625 ore**, come da tabella allegata, ed è calcolata sui dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso la Società "Servizi Ausiliari Sicilia S.C.p.A."
- 2 Il contingente dei permessi assegnato alle organizzazioni sindacali rappresentative è distribuito tra queste sulla base del grado di rappresentatività accertata alla data del 31 dicembre 2024 dall'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 20 (Accertamento rappresentatività) del presente Accordo.
- 3 Il contingente complessivo dei permessi sindacali di cui al comma 1 è definito, distintamente, per il personale dell'area della dirigenza e per il personale del comparto non dirigenziale.

Art. 11

Distacchi da cumulo di permessi sindacali per l'espletamento del mandato

Procedure

- 1 I permessi sindacali per l'espletamento del mandato assegnati alle OO.SS. rappresentative possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima definita all'art. 26 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato).
- 2 Dalla definizione del contingente dei permessi assegnati alle organizzazioni sindacali rappresentative sulla base del grado di rappresentatività accertata alla data del _____, le OO.SS. rappresentative comunicano formalmente all'Amministrazione, a mezzo pec all'indirizzo serviziausiliarisicilia@pecsoluzioni.it la percentuale di permessi che, ai sensi dell'art. 26 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato), intendono utilizzare in forma cumulata.
- 3 La quantificazione dei permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata di cui al presente articolo e dei distacchi derivanti dal cumulo è effettuata all'Amministrazione tenendo conto della percentuale indicata

nelle comunicazioni di cui al comma 2 e che **n. 1.600 ore** di permesso equivalgono a 1 distacco. L'Amministrazione comunica alle OO.SS. richiedenti:

- la quantità di permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata;
- il numero di distacchi cumulati e le ore residue che confluiscono nel monte ore di cui all'art. 15 (Forme di utilizzo compensativo delle prerogative sindacali).

4 Ai distacchi ottenuti per cumulo di permessi si applica la normativa relativa ai distacchi sindacali.

Art. 12

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

- 1 Le OO.SS. rappresentative sono, altresì, titolari di permessi retribuiti, orari o giornalieri per consentire ai dirigenti sindacali non collocati in distacco o in aspettativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, a tempo determinato, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali ovvero territoriali.
- 2 Le OO.SS. rappresentative comunicano all'Amministrazione di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi, unitamente alla composizione aggiornata degli organi statutari.
- 3 I permessi di cui al presente articolo sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Agli stessi si applica l'art. 9 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato).
- 4 I permessi di cui al presente articolo non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti sindacali alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate.
- 5 Le OO.SS. rappresentative, annualmente e in occasione di eventuali elezioni e rinnovi degli organismi statutari intervenuti nel corso dell'anno, dovranno comunicare formalmente per iscritto all'Amministrazione i nominativi dei rispettivi componenti. Le prerogative sindacali potranno essere concesse esclusivamente ai dirigenti sindacali legittimamente eletti nei suddetti organismi statutari.
- 6 Per i dirigenti sindacali di cui al comma 5, le prerogative sindacali avranno efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione all'Amministrazione dell'avvenuta nomina o elezione.

Art. 13

Criteri di ripartizione dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

- 1 Il contingente delle ore di permesso di cui all'art. 12 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari) è definito nella allegata tabella n. 2, ed è attribuito alle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto non dirigenziale e dell'area della dirigenza in quota proporzionale alla loro rappresentatività, come indicato all'art. 27 (Ripartizione dei permessi sindacali per le riunioni di organismi direttivi statutari).
- 2 Ciascuna organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore alla stessa assegnate.

Art. 14

Aspettative e permessi sindacali non retribuiti

- 1 I dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, a tempo determinato, che ricoprono cariche in organismi direttivi statutari delle proprie OO.SS. rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato.
- 2 Le aspettative non retribuite di cui al comma 1 possono essere fruite in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, con le modalità previste dall'art. 7 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), nel limite massimo del 25% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola organizzazione sindacale e comunque in misura non inferiore a uno.
- 3 I dirigenti di cui al punto 1, che intendano esercitare il diritto ivi previsto, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola trenta giorni prima, per il tramite della propria organizzazione sindacale.
- 4 In tutti i casi di cessazione dell'aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'Amministrazione di appartenenza non potrà avanzare, nei confronti di quest'ultima, pretese relative ai rapporti intercorsi con l'organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.
- 5 I dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative, non collocati in distacco o aspettativa, hanno diritto a

- permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
- 6 I dirigenti di cui al comma 5 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima, per il tramite della propria organizzazione sindacale.
- 7 Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'Amministrazione. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Art. 15

Forme di utilizzo compensativo delle prerogative sindacali

- 1 Nel rispetto delle quote complessive dei distacchi assegnati al comparto non dirigenziale e all'area della dirigenza, ogni singola organizzazione sindacale rappresentativa può modificare - in forma compensativa tra comparto non dirigenziale e area della dirigenza - le quote di distacchi alla stessa assegnati.
- 2 Le organizzazioni sindacali rappresentative possono utilizzare i permessi sindacali per l'espletamento del mandato di cui all'art. 9 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e per le riunioni degli organismi direttivi statutari di cui all'art. 12 (Permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari) in forma compensativa fra comparto non dirigenziale e area della dirigenza.
- 3 Le OO.SS. rappresentative possono trasformare uno o più distacchi ottenuti, in permessi sindacali per l'espletamento del mandato o per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari.
- 4 Le richieste di compensazione di cui ai commi precedenti devono pervenire alla Società almeno 15 giorni prima dell'utilizzo delle prerogative per consentire alla stessa, entro il suddetto arco temporale, di modificare i relativi contingenti, nonché per gli ulteriori adempimenti di competenza. Tale termine può essere derogato nel caso in cui al momento della richiesta ci sia ancora capienza nel relativo contingente. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data anche notizia all'ufficio di appartenenza del personale interessato.

Art. 16

Procedure per la richiesta, revoca e conferma dei distacchi e delle aspettative sindacali non retribuite

- 1 Le richieste di distacco o aspettativa non retribuita formulate ai sensi degli articoli 6, 11 e 14 sono presentate dai segretari regionali delle organizzazioni sindacali rappresentative all'Amministrazione, anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti. Accertata la sussistenza dei presupposti, l'Amministrazione provvederà, entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, ai conseguenti adempimenti.
- 2 In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza, segnalati nella richiesta da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative, è consentito l'utilizzo provvisorio - del distacco o dell'aspettativa da parte dei dipendenti interessati - dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.
- 3 Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 14 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).
- 4 Le OO.SS. rappresentative possono procedere alla revoca e/o a variazioni di distacchi e aspettative, previa formale comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentire l'adozione dei provvedimenti consequenziali. Se, in ogni caso, entro il 31 gennaio di ogni anno le aspettative e i distacchi non vengono espressamente revocati, gli stessi si intendono confermati. Le variazioni dei distacchi e delle aspettative devono essere, invece, comunicate all'Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno. Nei casi di revoca, trasformazione di un istituto in un altro, modifica della durata, modifica dell'articolazione temporale (da tempo pieno a part-time o viceversa), l'Amministrazione adotta il necessario provvedimento.
- 5 L'efficacia della richiesta è condizionata all'adozione dei relativi provvedimenti da parte dell'Amministrazione.

Art. 17

Monitoraggio e controllo dei permessi e dei distacchi sindacali

- 1 La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali e dei distacchi da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.
- 2 È fatto obbligo alle organizzazioni sindacali di trasmettere all'Amministrazione i provvedimenti di elezione o nomina dei dirigenti sindacali, facenti parte degli organismi statutari, e le eventuali successive variazioni.
- 3 La O.S. interessata comunica l'autorizzazione alla fruizione del permesso sindacale all'Amministrazione o alla Struttura ove il dirigente sindacale presta servizio, di norma almeno due giorni lavorativi prima dell'utilizzazione del permesso se per intera giornata lavorativa.
- 4 La verifica del rispetto dei contingenti dei permessi sindacali attribuiti alle OO.SS. è di competenza dell'Amministrazione che effettua il riscontro a consuntivo delle giornate di permesso sindacale fruiti da ciascuna O.S..
- 5 L'Amministrazione comunica con cadenza semestrale alle organizzazioni sindacali il numero di giornate di permesso di cui all'art. 9 già utilizzate. In caso di superamento del contingente di permessi assegnato a ciascuna O.S., la stessa provvede immediatamente a darne notizia all'organizzazione sindacale interessata.

Art. 18

Modalità di recupero delle prerogative sindacali

- 1 Nel caso in cui le OO.SS. rappresentative risultino avere utilizzato permessi per l'espletamento del mandato in misura superiore a quella loro spettante nell'anno, l'Amministrazione provvede a compensare l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo, detraendo dal relativo monte-ore di spettanza dei singoli soggetti sindacali il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente, fino a capienza del monte-ore stesso. Per l'eventuale differenza si darà, comunque, luogo al recupero del corrispettivo economico delle ore di permesso fruiti e non spettanti.
- 2 Analogamente, in caso di superamento dei contingenti delle altre prerogative sindacali attribuiti a ciascuna organizzazione sindacale, per l'eccedenza l'Amministrazione applica quanto previsto dal comma 1. L'Amministrazione, a richiesta dell'organizzazione sindacale interessata, può valutare l'opportunità di compensare eventuali eccedenze nella fruizione di permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari, mediante proporzionale riduzione dei distacchi ottenuti, di spettanza dell'associazione medesima, tenuto presente che un distacco da cumulo equivale a n. 1.600 ore di permesso.
- 3 Le OO.SS. ammesse alle trattative regionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole dei successivi gradi di giudizio dovranno restituire all'Amministrazione il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruiti e non spettanti, fatto salvo quanto previsto dai successivi commi.
- 4 Laddove le OO.SS. di cui al comma 3 abbiano acquisito successivamente la rappresentatività, l'Amministrazione definisce, sentite le OO.SS. di cui al comma 3, un piano di restituzione delle prerogative fruiti e non spettanti, mediante proporzionale riduzione dei contingenti assegnati, anche negli anni successivi.
- 5 Il piano di cui al comma 4 ha per oggetto esclusivamente i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, e i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari.
- 6 La restituzione di cui al comma 4 può essere ripartita per un periodo di tre anni, detraendo quota parte dei contingenti di spettanza di ciascun anno. Qualora l'entità delle prerogative fruiti e non spettanti sia rilevante, tale periodo può essere esteso a 5 anni.
- 7 Al fine di non comprimere eccessivamente l'esercizio delle prerogative sindacali, nella definizione del piano di cui al comma 6, a ciascuna organizzazione sindacale dovrà essere garantito un contingente minimo del 50% dei permessi e dei distacchi di cui al comma 5 a disposizione in ciascun anno, ferma restando la possibilità, per le singole OO.SS., di concordare percentuali inferiori.
- 8 Ove l'applicazione dei precedenti commi non consenta di recuperare la totalità delle ore e/o dei distacchi fruiti durante l'ammissione con riserva, per la parte residua si darà comunque luogo al recupero del corrispettivo economico delle prerogative fruiti e non spettanti. Analogamente si procede nel caso in cui, a seguito dei successivi accertamenti della rappresentatività, venga meno il requisito della rappresentatività.
- 9 Alle OO.SS. aventi titolo devono essere riassegnati i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, e i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari che sarebbero stati

attribuiti alle stesse se non fosse intervenuta la pronuncia giurisdizionale. In ogni caso, le prerogative fruite e non spettanti vengono assegnate pro-quota, nei limiti del piano di restituzione previsto ai commi 4 e 5.

Art.19 **Mutamenti associativi**

- 1 Ai soli fini dell'accertamento della rappresentatività le organizzazioni sindacali che abbiano dato o diano vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, a una nuova aggregazione associativa, possono imputare al nuovo soggetto sindacale le deleghe delle quali risultino titolari, purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe che a esso vengono imputate, o che le deleghe siano, comunque, confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto. Tale regola, coerente con il principio di libertà sindacale, ha carattere generale, in quanto ogni periodico accertamento della rappresentatività può tradursi nel riconoscimento di nuovi soggetti sindacali, risultanti dalla libertà di aggregazione rimessa alla scelta delle parti interessate. Le aggregazioni associative devono dimostrare di aver dato effettiva ottemperanza al disposto della norma. In caso negativo non è possibile riconoscere la rappresentatività del nuovo soggetto sindacale ai fini dell'ammissione alle trattative sindacali.
- 2 In caso di affiliazione o altra forma aggregativa tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto, è sempre esclusa l'attribuzione delle deleghe dell'affiliato all'affiliante. Diversa è l'ipotesi di incorporazione/fusione di una organizzazione sindacale in un soggetto già esistente, trattandosi in questo caso, invece, di successione a titolo universale.
- 3 In tutti i casi in cui si verifichi un mutamento associativo, le OO.SS. interessate devono fornire all'Amministrazione idonea documentazione. Tale documentazione deve essere adottata dai competenti organi statutari ed è trasmessa all'Amministrazione, a firma del legale rappresentante del soggetto sindacale interessato, a mezzo PEC. Per la data di ricezione fa testo quella risultante sull'avviso di ricevimento della PEC. Sono escluse mere note di comunicazione non corredate dalle modificazioni statutarie e che non diano conto degli elementi di effettività necessari per la successione nella titolarità delle deleghe del nuovo soggetto e per l'imputazione a quest'ultimo delle stesse.
- 4 Allo scopo di garantire la certezza e la stabilità delle relazioni sindacali, nel rispetto del comma 1, qualora nell'ambito di un soggetto sindacale rappresentativo si verifichi un mutamento associativo, compreso il mero cambio di denominazione, il mutamento produce effetti soltanto dal successivo periodico accertamento della rappresentatività previsto dall'art. 20 (Accertamento rappresentatività).

Art.20 **Accertamento rappresentatività**

- 1 L'accertamento della rappresentatività avviene con cadenza triennale in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento. A tale scopo sono presi in considerazione i dati associativi aggiornati al 31 dicembre dell'anno precedente quello in cui è scaduto il contratto.
- 2 Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerate. A tal fine rileva il numero delle trattenute per i contributi sindacali effettivamente operate in busta paga tramite delega di cui è titolare il sindacato. Per tale motivo il dato associativo è rilevato dalla busta paga del lavoratore, in quanto solo a fronte del contributo versato la delega diviene effettiva. Al fine di considerare anche le deleghe rilasciate nel mese di dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione, la lettura viene effettuata dalla busta paga del mese di gennaio immediatamente successivo, in quanto solo in essa sono rilevabili tutte le deleghe attive rilasciate entro l'ultimo giorno del mese di dicembre, stante l'obbligo dell'Amministrazione di procedere alla trattenuta del contributo sindacale dal mese immediatamente successivo a quello del rilascio della delega. Nel caso in cui la delega rilasciata nel mese di dicembre non risulti contabilizzata per almeno un trimestre consecutivo successivo, la stessa non deve essere considerata valida ai fini del calcolo della rappresentatività. Tale modalità evita di considerare, ai fini della rappresentatività, deleghe fittizie e cioè quelle che, eventualmente rilasciate dai lavoratori negli ultimi giorni utili di dicembre, sono revocate prima della maturazione del trimestre, considerato periodo minimo per la validità e serietà della delega.
- 3 Sono rappresentative, esclusivamente, le OO.SS. che risultano essere firmatarie del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto dei dipendenti della Regione Siciliana e raggiungono la soglia del 5% del dato associativo.
- 4 La trasmissione delle schede compilate dall'Amministrazione per l'accertamento della rappresentatività sindacale dovrà contenere l'indicazione dell'importo del contributo sindacale. Le stesse devono essere controfirmate dalle associazioni sindacali interessate, salvo il caso di diniego che sarà segnalato

contestualmente all'invio.

- 5 L'Amministrazione ammette alla contrattazione le OO.SS. rappresentative nell'ambito considerato.
- 6 L'accertamento della rappresentatività produce effetti sulla ripartizione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti a decorrere dall'inizio della stagione contrattuale di riferimento.
- 7 L'Amministrazione sottoscrive gli accordi sindacali verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51% nell'ambito di riferimento. Per gli accordi quadro la percentuale di rappresentatività di ogni organizzazione sindacale è calcolata sul totale generale delle deleghe del comparto non dirigenziale e dell'area della dirigenza.
- 8 In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali previste dal presente Accordo nonché all'ammissione di nuovi soggetti, l'Amministrazione convoca immediatamente le OO.SS. firmatarie per valutare le iniziative conseguenti.

Art. 21

Titolarità prerogative sindacali

- 1 Le prerogative sindacali sono assegnate all'organizzazione sindacale rappresentativa. I poteri e le competenze contrattuali relativi alla contrattazione integrativa, riconosciuti alle OO.SS. rappresentative e firmatarie dei contratti collettivi regionali di lavoro, sono esercitati dai rappresentanti dei suddetti soggetti, in nome e per conto degli stessi. Conseguentemente, anche la sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi avviene esclusivamente in rappresentanza della organizzazione sindacale avente titolo.

Art. 22

Trattamento economico

- 1 In caso di distacco ai sensi dell'art. 7 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), al dirigente sindacale spetta il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti.
- 2 In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività previsti dal CCRL 2019/2021 per il comparto non dirigenziale o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.
- 3 Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, comma 8, della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito, secondo le indicazioni del contratto collettivo regionale di lavoro del comparto non dirigenziale o dell'area della dirigenza.

Art. 23

Tutela del dirigente sindacale

- 1 Il dipendente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti e nel rispetto delle condizioni e termini di legge - in altra sede dell'Amministrazione, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta.
- 2 La disposizione di cui al comma 1 si applica al dipendente che ha ricoperto cariche sindacali, quantomeno di livello Provinciale, da almeno un anno.
- 3 Il dipendente di cui al punto 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
- 4 Il trasferimento in altra sede lavorativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 4 (Dirigenti sindacali), può essere disposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza.
- 5 Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
- 6 I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica

prevista da leggi e regolamenti.

Art. 24

Ripartizione dei distacchi sindacali

- 1 Il contingente dei distacchi sindacali è pari a n. 3 (tre) unità e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11 (Distacchi da cumulo dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato - Procedure).
- 2 I contingenti dei distacchi di cui al comma 1 sono a loro volta ripartiti tra le OO.SS. rappresentative, secondo i criteri definiti all'art. 8, comma 2 (Criteri di ripartizione del contingente dei distacchi) e secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 2 (Efficacia dell'Accordo).
- 3 In prima applicazione il numero dei distacchi di cui al punto 1 è ripartito tra le prime 3 (tre) OO.SS. maggiormente rappresentative.

Art. 25

Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato

- 1 Il contingente complessivo dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato, per il comparto non dirigenziale e per l'area della dirigenza, è complessivamente pari a **n. 2.625 ore** ed è calcolato sulla base dei dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che applicano il C.C.R.L.
- 2 I contingenti dei permessi di cui al comma 1 spettanti alle OO.SS., sono a loro volta ripartiti, all'esito della rilevazione della rappresentatività sindacale accertata al _____ tra le stesse secondo i criteri definiti all'art. 10 (Criteri di ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato) comma 4 e secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 2 (Efficacia dell'Accordo).
- 3 I permessi sindacali di cui al comma 1, possono essere utilizzati in forma cumulata entro il 38% del tetto massimo spettante.

Art. 26

Ripartizione dei permessi sindacali per le riunioni di organismi direttivi statutari

Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali, previsto per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, è pari a n. 114. ore suddivise tra il comparto non dirigenziale e l'area della dirigenza, in conformità a quanto previsto dall'art. 12.

Art. 27

Durata

Il presente accordo è valido sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo di ripartizione delle prerogative sindacali.

Art. 28

Tempi e modalità per la contrattazione

Le riunioni con le quali l'Amministrazione assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai contratti collettivi regionali di lavoro vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 29

Efficacia dell'accordo

Dopo la sottoscrizione definitiva del presente Accordo e all'esito dell'accertamento della rappresentatività sindacale al _____, come da integrate tabelle di ripartizione delle prerogative sindacali di cui

agli articoli 10 e 13, l'efficacia è a decorrere dal _____.

SERVIZI AUSILIARI SICILIA S.C.P.A.

- CGIL – FP

- CISL – FP

- UIL – FPL

- COBAS – CODIR

- SADIRS/URSAS

- SIAD – CSA

- UGL