

Deliberazione della Giunta Regionale 21 dicembre 2015, n. 61-2671

Approvazione schema tipo di convenzione per la gestione del rapporto di lavoro del personale distaccato alle province e alla città metropolitana ai sensi dell'art. 12 comma 4 della l.r. n. 23/2015.

A relazione dell'Assessore Ferraris:

L'art.2 della legge regionale 29 ottobre 2015 n.23 conferma in capo alle Province le funzioni amministrative conferite a qualsiasi titolo con legge regionale vigente alla data di entrata in vigore della stessa l.r. n.23 e attribuisce e delega le funzioni espressamente ivi indicate .

L'art.5 della l.r. n.23/2015 individua le funzioni attribuite e quelle delegate alla Città metropolitana, oltre a quelle di competenza ai sensi dell'art.2 .

L'art. 9 della l.r. n.23/2015 individua le funzioni specifiche attribuite e delegate alla Provincia del Verbano-Cusio-Ossola in attuazione dell'art.1,comma 3 secondo periodo della legge n.56/2014 in considerazione del suo territorio interamente montano e confinante con paesi stranieri .

Le funzioni a cui si fa riferimento sono indicate nella tabella allegata all'accordo quadro stipulato tra Regione, Province e Città metropolitana sottoscritto ai sensi dell'art. 10 comma 2 della stessa legge regionale.

L'art.10, comma 1 della l.r. n. 23/2015 stabilisce, tra l'altro, che il trasferimento delle risorse umane connesse all'esercizio delle funzioni oggetto di riordino è disciplinato da specifici accordi stipulati, ai sensi del comma 6 dello stesso articolo, tra i legali rappresentanti degli enti interessati, negli stessi accordi vengono individuati gli elenchi nominativi del personale che segue le funzioni riordinate.

Con i predetti accordi di cui all' art.10 commi 1 e 6 viene individuato il contingente di unità di personale che svolge le funzioni confermate, attribuite o delegate.

L'art.11 della l.r. n. 23/2015, prevede che gli accordi di cui sopra stabiliscano la data di decorrenza dell'esercizio delle funzioni di cui agli artt. 2,5,8,9 e 10 comma 3 entro il 31.12.2015.

L'art. 12 della legge regionale di riordino delle funzioni delle province disciplina il trasferimento del personale nei ruoli regionali prevedendo, tra l'altro, che tutto il personale venga collocato in un ruolo separato di durata transitoria della dotazione organica della Giunta regionale .

Il comma 4 dell'art.12 stabilisce che il personale che svolge le funzioni confermate, attribuite o delegate alle province e alla Città Metropolitana ai sensi degli articoli 2, 5, 9 e 10 comma 3 della l.r. n.23/2015 viene distaccato per lo svolgimento delle medesime funzioni previa sottoscrizione di apposite convenzioni per la gestione del rapporto di lavoro e previo confronto con le organizzazioni sindacali .

Si rende necessario, quindi, definire contenuti omogenei delle convenzioni da stipulare rispettivamente tra la Regione e le singole Province e tra la Regione e la Città metropolitana per dare corso ai provvedimenti di distacco del personale ai sensi delle disposizioni dell'art..12, comma 4 sopracitate al fine di garantire l'effettivo svolgimento delle funzioni confermate, delegate, attribuite alle Province.

Dato atto che sono stati formulati e confrontati tra gli enti sottoscrittori i contenuti della convenzione tipo allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e che è stato esperito congiuntamente dai rappresentanti degli enti interessati, ossia province, città metropolitana e regione il confronto con le organizzazioni sindacali in merito ai contenuti della gestione del rapporto di lavoro oggetto della presente convenzione in data 15 dicembre 2015;

ritenuto, pertanto, di approvare i contenuti della convenzione tipo da stipulare con le Province e con la Città metropolitana per la gestione del rapporto di lavoro del personale che svolge le funzioni confermate, attribuite o delegate alle province e alla Città Metropolitana ai sensi degli articoli 2, 5, 9 e 10 comma 3 della l.r. n.23/2015 che viene trasferito nel ruolo transitorio della Giunta regionale e distaccato presso i singoli enti ai sensi dell'art.12, comma 4 della stessa legge regionale;

ritenuto altresì di dare mandato al Direttore della Direzione Risorse finanziarie e Patrimonio, nella sua qualità di direttore pro tempore della direzione regionale competente in materia di personale, di sottoscrivere le convenzioni con i singoli enti ;

considerato opportuno autorizzare il Direttore della direzione regionale competente in materia di personale a sottoscrivere eventuali modifiche parziali su aspetti circoscritti della convenzione tipo nei termini previsti dall'art.35 della convenzione stessa;

visto l'art.12, comma 4 della legge regionale n.23/2015;

quanto sopra premesso e considerato;

la Giunta regionale, a voti unanimi resi nelle forme di legge,

delibera

- di approvare i contenuti della convenzione tipo da stipulare con le Province e con la Città metropolitana per la gestione del rapporto di lavoro del personale che svolge le funzioni confermate, attribuite o delegate alle province e alla Città Metropolitana ai sensi degli articoli 2, 5, 9 e 10 comma 3 della l.r. n.23/2015 che viene trasferito nel ruolo transitorio della Giunta regionale e distaccato presso i singoli enti ai sensi dell'art.12, comma 4 della stessa legge regionale;
- di dare mandato al Direttore della Direzione Risorse finanziarie e Patrimonio, nella sua qualità di direttore pro tempore della direzione regionale competente in materia di personale, di sottoscrivere le convenzioni con i singoli enti ;
- di autorizzare, altresì, il Direttore della direzione regionale competente in materia di personale a sottoscrivere eventuali modifiche parziali su aspetti circoscritti della convenzione tipo nei termini previsti dall'art.35 della convenzione stessa.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. n.22/2010, nonché ai sensi dell'art.23, lett. d) del d.lgs 33/2013 sul sito istituzionale dell'ente nella Sezione "Amministrazione trasparente".

(omissis)

Allegato

ALLEGATO

CONVENZIONE TIPO PER L'UTILIZZO DI PERSONALE REGIONALE DISTACCATO PRESSOAI SENSI DELL'ART.12 COMMA 4 DELLA LEGGE REGIONALE 29 ottobre 2015 n.23 "Riordino delle funzioni amministrative conferite alle province in attuazione della legge 7 aprile 2014 n. 56 (Disposizioni sulle Città metropolitane , sulle province, sulle unioni e funzioni di comuni) ".

Premesso che :

-l'art.2 della legge regionale 29 ottobre 2015 n.23 conferma in capo alle Province le funzioni amministrative conferite a qualsiasi titolo con legge regionale vigente alla data di entrata in vigore della stessa l.r. n.23 e attribuisce e delega le funzioni espressamente ivi indicate ;

- l'art.5 della l.r. n.23/2015 individua le funzioni attribuite e quelle delegate alla Città metropolitana ,oltre a quelle di competenza ai sensi dell'art.2 (solo per la Città metropolitana) ;
- l'art. 9 della l.r. n.23/2015 individua le funzioni specifiche attribuite e delegate alla Provincia del Verbano-Cusio-Ossola in attuazione dell'art.1,comma 3 secondo periodo della legge n.56/2014 in considerazione del suo territorio interamente montano e confinante con paesi stranieri (solo per VCO) ;
- le funzioni a cui si fa riferimento sono indicate nella tabella allegata all'accordo quadro stipulato tra Regione, Province e Città metropolitana ai sensi dell'art. 10 comma 2 della stessa legge regionale il ;
- l'art. 12 che disciplina il trasferimento del personale nei ruoli regionali prevede che tutto il personale venga collocato in un ruolo separato di durata transitoria della dotazione organica della Giunta regionale ;
- il personale che svolge le funzioni confermate, attribuite o delegate alle province e alla Città Metropolitana ai sensi degli articoli 2,5, 9 e 10 comma 3 della l.r. n.23/2015 viene distaccato per lo svolgimento delle medesime funzioni previa sottoscrizione di apposite convenzioni per la gestione del rapporto di lavoro e previo confronto con le organizzazioni sindacali ;
- l'art.10 comma 1 della l.r. n. 23/2015 stabilisce, tra l'altro, che il trasferimento delle risorse umane connesse all'esercizio delle funzioni oggetto di riordino è disciplinato da specifici accordi stipulati, ai sensi del comma 6 dello stesso articolo, tra i legali rappresentanti degli enti interessati, negli stessi accordi vengono individuati gli elenchi nominativi del personale che segue le funzioni riordinate;
- l'art.11 della l.r. n. 23/2015 , prevede che gli accordi di cui sopra stabiliscano la data di decorrenza dell'esercizio delle funzioni di cui agli artt. 2,5,8,9 e 10 comma 3;

dato atto che :

- con gli accordi di cui all' art.10 commi 1 e 6 viene individuato il contingente di unità di personale che svolge le funzioni confermate , attribuite o delegate presso.....,

- è stato esperito congiuntamente dai rappresentanti degli enti interessati , ossia province, Città metropolitana e regione il confronto con le organizzazioni sindacali in merito ai contenuti della gestione del rapporto di lavoro oggetto della presente convenzione in data 15 dicembre 2015;.

quanto sopra premesso,

tra
la Regione Piemonte rappresentata da a ciò autorizzato con dgr n.....
del.....

e

la Provincia (o Città metropolitana) rappresentata da.....a ciò autorizzato con
.....

si conviene e stipula quanto segue

ART.1 OGGETTO DELLA CONVENZIONE

La presente convenzione disciplina il rapporto di lavoro del personale trasferito nel ruolo separato di durata transitoria della Giunta regionale Piemonte ai sensi della L.R. n.23/2015 che svolge le funzioni confermate, attribuite o delegate di cui agli articoli 2 , 5, 9 e 10 comma 3 e distaccato presso la Provincia di.....(o la Città metropolitana) ai sensi dell'art.12, comma 4 della stessa legge regionale . Sono disciplinati, altresì , i conseguenti flussi di comunicazione tra la Regione Piemonte e la Provincia di.....(o la Città metropolitana) . .

ART.2 DIPENDENZA GERARCHICA E DIPENDENZA FUNZIONALE

I dipendenti distaccati operano presso le strutture della Provincia (o della Città metropolitana) a cui afferiscono le funzioni da ciascuno svolte e dipendono funzionalmente dal dirigente della struttura stessa. L'adozione degli atti di gestione ordinaria e di organizzazione (atti di micro organizzazione) compete al dirigente responsabile della struttura cui il dipendente è assegnato.

La titolarità del rapporto di lavoro dei dipendenti è posta in capo alla Regione Piemonte , gli atti di gestione del rapporto che comportano modifiche giuridiche ed economiche dello status del dipendente sono adottati dalla direzione competente in materia di personale del ruolo della Regione Piemonte, successivamente per l'individuazione di tale soggetto si farà riferimento a " Regione" .

Le disposizioni successive individuano le modalità di gestione del rapporto di lavoro e la titolarità di adozione degli atti per i singoli istituti .

ART.3 TRATTAMENTO DATI INERENTI LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DISTACCATO

I dati personali, sensibili e giudiziari necessari per la gestione del rapporto di lavoro del personale distaccato sono trattati, per le rispettive competenze, dagli incaricati del trattamento dati individuati dal titolare del trattamento dati della Provincia (o della Città metropolitana) e dagli incaricati del trattamento dati individuati dal titolare del trattamento dati di Regione Piemonte secondo le modalità organizzative dei rispettivi enti, nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza, delle norme de D.Lgs 196/2003 e dei provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali di autorizzazione del trattamento dati per la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici .

Istituti giuridici del rapporto di lavoro

ART.4 ORARIO DI LAVORO , PRESENZA IN SERVIZIO

Il personale svolge la propria prestazione lavorativa con le articolazioni orarie vigenti presso la Provincia (o Città metropolitana) . La presenza viene rilevata con il sistema automatizzato del medesimo ente.

La gestione ed elaborazione degli orari di presenza e delle assenze viene effettuata con gli stessi sistemi dalla Provincia (o Città metropolitana) .

Il dipendente conserva il tesserino della Provincia (o Città metropolitana) per la bollatura dell'orario di lavoro e per gli usi previsti dall'ente stesso.

ART. 5 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale continua a svolgere la propria prestazione lavorativa con l'articolazione e la percentuale temporale utilizzata all'atto del trasferimento nel ruolo regionale.

La Provincia (o Città metropolitana) all' atto del trasferimento comunica a Regione i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale per lo svolgimento di una seconda attività e trasmette la relativa documentazione , la Regione, valutata l'assenza di conflitto di interessi con lo status di dipendente regionale, effettua conferma del collocamento in part time.

Il dipendente all'atto del trasferimento si impegna a comunicare a Regione eventuali successive assunzioni di altra seconda attività o incarichi.

Le richieste di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo parziale, da tempo parziale a tempo pieno e viceversa sono indirizzate dal dipendente a Regione e , per conoscenza, alla Provincia (o Città metropolitana). La Regione richiede parere alla Provincia (o Città metropolitana) di utilizzo ed effettua la trasformazione dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione della richiesta o comunica il diniego in caso di motivato parere negativo .

L'autorizzazione all' avvio di seconda attività con trasformazione di rapporto di lavoro a tempo parziale o permanenza in part time al 50% o con percentuale inferiore è

subordinata alla valutazione dell'assenza di conflitto di interesse con gli interessi della Regione e dell'ente di utilizzo a cui la valutazione viene richiesta da regione.

Tutte le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale , da tempo parziale a tempo pieno e da tempo parziale a diversa articolazione di tempo parziale sono effettuate con sottoscrizione di contratto tra il dipendente e il Direttore della direzione regionale competente in materia di personale del ruolo della Giunta.

La comunicazione al centro per l'impiego è effettuata da Regione.

Le trasformazioni di lavoro a tempo parziale successive al trasferimento nel ruolo regionale separato sono conteggiate nella percentuale massima del 25% (art. 4,c.2 CCNL 14.9.2000) dello stesso ruolo.

ART.6 AUTORIZZAZIONE DI ASSENZE, FERIE E PERMESSI

Le assenze dal servizio previste dal contratto nazionale e dalle disposizioni delle leggi speciali sul rapporto di lavoro sono autorizzate dal dirigente alla cui struttura è assegnato il dipendente.

Le assenze cui fa riferimento il presente articolo sono ferie, ex festività soppresse, permessi retribuiti ex art.19 CCNL 6.7.1995, permessi brevi ex art.20 CCNL 6.7.1995, art.18 CCNL 14.9.2000 per i permessi per eventi e cause particolari di cui all'art. 4 L.53/2000, assenze retribuite del contratto area dirigenziale ex art.18 CCNL 10.4.1996, art.7 CCNL 12.2.2002 e altri permessi orari e giornalieri retribuiti previsti da disposizioni di legge o di contratto nazionale.

Le stesse sono gestite e giustificate con le modalità previste dall'ente di utilizzo , salvo quanto indicato negli articoli seguenti .

ART.7 GESTIONE DI PARTICOLARI ISTITUTI DI ASSENZA

Congedi dei genitori le assenze a tale titolo (assenze di maternità, maternità anticipata , posticipata , paternità, congedi parentali, assenze per malattia dei figli, riposi giornalieri) sono comunicate e documentate dal dipendente alla Provincia (o Città metropolitana) . Le assenze per congedo parentale ex art.32 del D.Lgs n.151/2001 sono richieste almeno cinque giorni prima della fruizione .

Il certificato di nascita del figlio, di adozione o affido di minore è trasmesso alla Regione Piemonte per l'inserimento nel fascicolo personale. La Provincia (o Città metropolitana) comunica a Regione le trattenute da effettuare per i periodi non retribuiti o retribuiti parzialmente.

Assenze per cure di invalidità : la richiesta di autorizzazione di un periodo di cure per invalidità di cui all'art. 7 del d.lgs 119/2001 deve essere prodotta almeno quindici giorni prima dal dipendente alla Provincia (o Città metropolitana), è autorizzata dallo stesso ente che la comunica a Regione, comunica, altresì, le trattenute stipendiali da effettuare ai sensi dell'art.71 del D.L. 118/2008 conv. in L. 133/2008.

Permessi per mandati amministrativi : l'assunzione di cariche amministrative o politiche ,le assenze a tale titolo sono comunicate e documentate alla Provincia (o Città metropolitana). L'atto di assunzione della carica politica o amministrativa va trasmesso anche a Regione per l'inserimento nel fascicolo personale . Le assenze a tale titolo vengono richieste dal dipendente e documentate alla Provincia nei termini e con le modalità previsti dall'ente di utilizzo . Al termine dell'anno solare l'ente comunica i dati di assenza (giornate e ore fruite) a Regione per l'inserimento nella banca dati PerlaPA.

Permessi ai sensi della L.104/ 1992 : la richiesta di autorizzazione a fruire dei permessi previsti dalla normativa per handicap in stato di gravità riconosciuto al dipendente o per assistere i soggetti previsti dalla normativa specifica è indirizzata dal dipendente alla Regione e per conoscenza all Provincia (o Città metropolitana) . La Regione, verificato il possesso dei requisiti rilascia l'autorizzazione e la comunica al dipendente e all'ente di utilizzo. Le assenze fruite a tale titolo sono richieste e documentate dal dipendente all'ente di utilizzo nei termini e con le modalità stabilite dalle disposizioni interne dell'ente . Al termine dell'anno solare I Provincia (o Città metropolitana) comunica i dati di assenza (giornate e ore fruite) per l'inserimento nella banca dati PerlaPA.

Permessi per motivi di studio-150 ore : il dipendente presenta la richiesta di fruizione delle 150 ore alla Regione e per conoscenza all'ente di utilizzo, la Regione autorizza la fruizione , verificati i requisiti previsti dal contratto nazionale e verificato che la richiesta rientri entro il limite del 3% del personale regionale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, considerando complessivamente il personale della Giunta regionale. I permessi sono autorizzati per l'anno solare nella quantità annuale di 150 ore per il tempo pieno e rapportata per il tempo parziale .Per l'autorizzazione di eventuali permessi relativi all'anno accademico 2016/2017 da fruirsi nell'anno 2016 si fa riferimento al personale in servizio del ruolo regionale e del ruolo separato cumulativamente considerati al 31.12.2015 . Le assenze a tale titolo sono comunicate e documentate alla Provincia (o Città metropolitana) . Il mancato sostenimento dell'esame finale è comunicato a Regione per la relativa trattenuta.

ART.8 ASSENZE PER MALATTIA

Il dipendente comunica l'assenza per malattia alla Provincia (o Città metropolitana) secondo le modalità previste dallo stesso ente , il quale può disporre la visita di accertamento . In caso di mancata presenza alla visita di accertamento l'ente di utilizzo lo comunica alla Regione per il prosieguo.

Il certificato telematico è inviato dall'INPS alla casella PEC di Regione Piemonte "certificati.telematici@cert.regione.piemonte.it", Regione lo comunica alla Provincia (o Città metropolitana) all'indirizzo di posta indicato dall'ente, nel rispetto di quanto previsto all'art.3 della presente convenzione.

La concessione del periodo di assenza per malattia non retribuita di ulteriori 18 mesi è effettuato da Regione, previo accertamento dell'idoneità con visita effettuata dall'ASL competente .

Il procedimento di risoluzione del rapporto di lavoro per inabilità è effettuato da Regione.

ART.9 ASPETTATIVE E CONGEDI CHE SOSPENDONO LA PRESTAZIONE LAVORATIVA

La richiesta di collocamento in aspettativa o in congedo per i congedi ed aspettative previsti dai contratti collettivi nazionali e dalle leggi speciali sul rapporto di lavoro sono richiesti dal dipendente alla Regione e per conoscenza alla Provincia (o alla Città metropolitana) , la Regione verifica la sussistenza dei requisiti di legge o di contratto, acquisisce il parere dell'ente di utilizzo rilascia il provvedimento di autorizzazione o diniego e lo comunica al dipendente e alla Provincia (o Città metropolitana) .

La richiesta di autorizzazione deve essere prodotta dal dipendente con anticipo di trenta giorni rispetto alla data di inizio dell'assenza di cui si chiede l'autorizzazione, salvo casi di particolare urgenza.

Le aspettative e congedi di cui al presente articolo sono quelli previsti dagli artt. 11, 12, 13, 16, 21 del CCNL 14.9.2000 e art.18 dello stesso contratto (per i congedi per eventi e cause particolari di cui all'art.4 della L.53/2000) per le categorie , artt. 19,20, 21 del CCNL 23.12.1999 , artt.6 e 7 (per i congedi per eventi e cause particolari di cui all'art.4 della L.53/2000) per i Dirigenti.

ART.10 CONFERMA DI ASSENZE AUTORIZZATE DALL'ENTE DI UTILIZZO ED IN CORSO ALLA DATA DEL TRASFERIMENTO NEL RUOLO REGIONALE

La Provincia (o Città metropolitana) comunica alla Regione le seguenti autorizzazioni di assenze in corso alla data di trasferimento del dipendente e trasmette i relativi provvedimenti di autorizzazione e/o la documentazione prodotta per la richiesta :

- autorizzazione a fruire di congedi dei genitori;
- autorizzazione a fruire di permessi ex L. 104/1992;
- autorizzazione a fruire di permessi per mandato amministrativo;
- autorizzazione a fruire di permessi per studio 150 ore (e autorizzati per anno accademico o scolastico 2015/2016) ;
- autorizzazione a fruire di aspettative e congedi .

La Regione provvede alla presa d'atto e alla conferma delle stesse .

Sono comunicate alla Regione le quantità di aspettative e congedi già fruiti dal dipendente alla data di trasferimento, nonché la quantità di banca ore e le ferie ancora da fruire .

ART.11 TELELAVORO

I dipendenti che svolgono la propria attività in telelavoro continuano a svolgere la loro prestazione lavorativa con tale modalità secondo la disciplina della Provincia (o Città metropolitana). Per eventuali successive attivazioni di contratto di telelavoro si definiranno budget con i singoli enti nel corso di gennaio 2016.

ART.12 DISCIPLINA DELL'INCOMPATIBILITA'

L'autorizzazione all'assunzione di incarichi esterni è effettuata da Regione in applicazione dell'art.53 del D.Lgs 165/2001 e della disciplina regionale in materia, ivi compresi i limiti numerici previsti dalla disciplina regionale.

L'autorizzazione deve essere preventivamente richiesta dal dipendente con anticipo di quarantacinque giorni rispetto all'inizio dell'incarico per cui è richiesta alla Direzione Regione (Direzione competente in materia di personale) e indirizzata per conoscenza alla Provincia (o Città metropolitana), al Direttore/ dirigente della Provincia indicato da ciascun ente .

Regione effettua le necessarie verifiche istruttorie, verifica l'assenza di conflitto di interessi e richiede parere in ordine a tale verifica all'ente di utilizzo , applicando l'art.53 comma 10 del D.Lgs 165/2001.

L'autorizzazione è comunicata al dipendente, alla Provincia (o Città metropolitana) e al soggetto che conferisce l'incarico.

Il soggetto che conferisce l'incarico comunica a Regione i dati utili da inserire nell'Anagrafe delle prestazioni .

Gli incarichi autorizzati ai dipendenti in distacco sono inseriti nella Sezione Amministrazione trasparente ai sensi dell'art.18 del d.lgs 33/2013 della Giunta regionale .

Qualora il dipendente assuma un incarico non autorizzato o contravvenga alle disposizioni in materia di incompatibilità, la diffida a cessare tale comportamento è effettuata da Regione , fatta salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari .

La Provincia (o Città metropolitana) comunica a Regione gli eventuali incarichi autorizzati ed in atto alla data del trasferimento del dipendente,trasmettendo, altresì , gli atti di autorizzazione, Regione effettua l'accertamento di insussistenza di conflitto di interessi e conferma l'autorizzazione, comunicando al soggetto in favore del quale è svolto l'incarico il cambio di datore di lavoro a cui va comunicato il compenso attribuito ai fini dell'inserimento nell'anagrafe delle prestazioni .

Il dipendente all'atto del trasferimento nel ruolo regionale sottoscrive apposita dichiarazione di non trovarsi in situazioni di incompatibilità con lo status di dipendente regionale.

ART.13 PUBBLICAZIONE DI CURRICULA E DATI STIPENDIALI EX D.LGS 33/2013, DICHIARAZIONI DI INSUSSISTENZA DI SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITA' EX ART.20 D.LGS 39/2013

I curricula, i compensi ex d.lgs 33/2013 e le dichiarazioni annuali di insussistenza di situazioni di incompatibilità ex art. 20 del d.lgs 39/2013 sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del ruolo della Giunta regionale .

ART.14 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI – SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

In caso di comportamenti o fatti che diano luogo a contestazione disciplinare si applica l'art.55 bis comma 2 del d.lgs 165/2001.

In caso di procedimenti disciplinari in atto alla data del trasferimento presso la Regione si applica l'art.55 bis, comma 8 del d.lgs 165/2001 .

Eventuali sospensioni cautelari ed obbligatorie dal servizio sono effettuate da Regione che le comunica all'ente di utilizzo.

ART.15 CODICE DI COMPORTAMENTO

Si applica il codice di comportamento della Provincia (o Città metropolitana) .

ART.16 CONTENZIOSI

La Regione subentra in contenziosi in atto alla data di trasferimento nel ruolo regionale.

ART.17 PATROCINIO LEGALE

Il patrocinio legale è concesso da Regione in osservanza delle norme contrattuali . La Direzione competente in materia di personale della Regione esprime parere all' Avvocatura regionale, acquisendo altresì i dati , le notizie e le valutazioni dell'ente di utilizzo ritenuti necessari .

ART.18 APPLICAZIONE DEL D.LGS 81/ 2008 IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Il datore di lavoro ai sensi e per gli effetti del D.lgs 81/2008 e s.m.i. è quello della Provincia (o Città metropolitana) .

Le cartelle con i dati sanitari rimangono custodite presso l'ente di utilizzo .

La regione provvede a trasmettere alla Provincia (o Città metropolitana) copia dei certificati di invalidità o di revisione della stessa , nonchè ogni altra documentazione inerente lo stato di salute fatta pervenire dai dipendenti ovvero acquisita d'ufficio ai sensi dell'art.8 , comma 3, ai fini dell'applicazione del D.lgs n. 81/2008 la cui applicazione per il personale di cui alla presente convenzione spetta alla Provincia (o Città metropolitana) ai sensi dell'art.18 della presente convenzione e nel rispetto di quanto previsto dall'art.3 della convenzione medesima.

ART.19 FASCICOLO PERSONALE

Il fascicolo personale del dipendente è trasmesso a Regione. Il dipendente comunica Regione eventuali aggiornamenti di dati da inserire nel fascicolo , quali acquisizione di titoli di studio, certificati di invalidità e di revisione della stessa, cambi di indirizzo . Quest'ultimo dato va comunicato, in caso di cambio di indirizzo o domicilio, dal dipendente anche alla Provincia (o Città metropolitana) per rendere possibili eventuali visite di accertamento di malattia e l'invio di comunicazioni.

La Provincia (o Città metropolitana) trasmette alla Regione uno stato di servizio contenente i dati di carriera (assunzione, concorsi successivi, progressioni tra categorie, progressioni economiche, trasformazioni a tempo parziale, incarichi , eventuali periodi a part time, congedi e aspettative , sanzioni disciplinari e sospensioni dal servizio ai fini della costituzione dello stato matricolare ,.

Istituti economici, trattamento economico, assistenziale previdenziale

ART. 20 TRATTAMENTO ECONOMICO

Al personale distaccato è applicato il trattamento economico in conformità alle previsioni di legge di cui all'art. 1 - c. 96/a della L. 56/2014 ed art. 12 – c. 1 della LR 23/2015.

Il trattamento economico, fondamentale e accessorio, viene erogato dall'amministrazione regionale, che provvede conseguentemente ai relativi adempimenti contributivi e fiscali.

Al personale distaccato viene riconosciuta la posizione economica relativa ai trattamenti accessori aventi natura fissa e continuativa, ovvero posizione organizzativa, alta professionalità o posizione dirigenziale.

ART. 21 BUONI PASTO

I **buoni pasto**, sostitutivi del servizio di mensa, saranno erogati dall'amministrazione regionale con valore nominale analogo a quello usufruito dai dipendenti della Regione.

A riguardo, la Provincia (o Città metropolitana) comunica mensilmente alla Regione, in via informatica utilizzando apposito file, il numero dei buoni pasto da acquistare per ciascun dipendente, conteggiati secondo i criteri adottati dallo stesso Ente di utilizzo .

In ogni caso verrà rimborsata agli enti utilizzatori la spesa eventualmente sostenuta al fine di garantire il servizio sostitutivo di mensa ai dipendenti in distacco nella prima fase di applicazione della presente convenzione. La spesa in questione si considera comprensiva dei relativi oneri contributivi.

ART. 22 SPESE DI MISSIONE

Per quanto attiene le **spese di missione** effettuate dal personale distaccato, la Provincia (o Città metropolitana) provvede alla quantificazione delle stesse secondo il proprio vigente regolamento per lo svolgimento dell'attività di trasferta del personale.

Le spese da rimborsare al dipendente saranno comunicate al competente ufficio dell'amministrazione regionale al fine del rimborso delle medesime con il cedolino stipendiale.

Eventuali spese sostenute dalla Provincia (o Città metropolitana), quali l'acquisto dei titoli di viaggio e di pernottamento, saranno rimborsate a rendiconto dall'amministrazione regionale.

Alla Provincia (o Città metropolitana) fa capo la responsabilità relativa all'autorizzazione delle missioni ed alla corretta certificazione delle stesse. Tale Ente provvede inoltre alla conservazione degli atti, compreso ogni certificazione di spesa.

Il budget utilizzabile per le missioni è preventivamente concordato tra le parti, in base alle necessità della Provincia (o Città metropolitana) ed alla disponibilità economica della Regione.

ART. 23 RAPPORTO ASSICURATIVO INAIL

L'amministrazione regionale provvede agli adempimenti assicurativi inerenti la **gestione del rapporto assicurativo INAIL**, comprese le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale.

Il premio sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro è a carico della Regione.

La Regione è tenuta ad effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, nonché a dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza di ogni evento che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

Il dipendente distaccato è tenuto a comunicare con la dovuta immediatezza l'infortunio occorsogli - o a denunciare la malattia professionale – alla Regione, alla quale dovrà essere trasmessa anche l'inerente certificazione medica e dichiarazione sottoscritta sull'accaduto.

Regione comunica l'assenza a tale titolo , la sua eventuale prosecuzione alla Provincia (o Città metropolitana).

ART. 24 PRIMA APPLICAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Nella fase di transizione necessaria per la piena e corretta definizione dei distacchi del personale regionale all'Ente utilizzatore, ferma restando la collaborazione tra le parti per predisporre gli strumenti informativi necessari a raggiungere lo scopo, il **primo cedolino stipendiale** verrà erogato ai dipendenti stessi dalla Regione nel mese di gennaio 2016.

Il cedolino in questione conterrà la retribuzione attinente al trattamento fondamentale dei dipendenti.

L'Ente di utilizzo si impegna inoltre a fornire sollecitamente ogni ulteriore informazione inerenti le **trattenute** riguardanti i dipendenti, quali riscatti, ricongiunzioni, prestiti, pignoramenti, assegni alimentari, fondo Perseo, ecc.

A riguardo si specifica che in fase iniziale non verranno applicate le detrazioni per carichi familiari, salvo successivo conguaglio a seguito di nuova sottoscrizione della relativa modulistica.

Per quanto attiene alle **deleghe sindacali**, l'amministrazione regionale provvederà ad acquisire quelle già depositate presso le province e la Città Metropolitana ed a versare alle

OO.SS. le relative quote, computate nella misura vigente presso l'amministrazione regionale stessa.

PIANO DELLA PERFORMANCE - OBIETTIVI ANNUALI - VALUTAZIONE

ART. 25 Piano della Performance

Gli obiettivi e le attività svolte dal personale distaccato presso le strutture della Provincia (o Città metropolitana) devono rientrare nel Piano della Performance dell'Ente utilizzatore.

ART. 26 OBIETTIVI ANNUALI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai dipendenti distaccati che operano presso le strutture della Provincia (o Città metropolitana)viene applicato il sistema di misurazione e valutazione adottato dallo stesso Ente.

L'Ente utilizzatore, una volta espletata la procedura di misurazione e valutazione della performance comunica a Regione l'ammontare degli incentivi da erogare ad ogni dipendente, fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 96 ,lett. a) della l.r. 56/2014 e dell'art. 12, comma 1 della l.r 23/2015. Trasmette, inoltre, copia della scheda di valutazione da inserire nel fascicolo personale del dipendente

RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI

ART.27 INFORMAZIONE

Il dipendente ha diritto a ricevere adeguate informazioni in merito all'emanazione di atti e disposizioni che riguardino il rapporto di lavoro .

Art. 28 PERMESSO PER ASSEMBLEA

Il dipendente utilizza le ore di permesso per assemblea nella quantità annuale stabilita dal contratto nazionale per assemblee che riguardino aspetti di attività presso la Provincia (o Città metropolitana) o presso la Regione . Le richieste di autorizzazione sono indirizzate all'ente di utilizzo.

Quest'ultimo comunica alla regione di volta in volta l'aggiornamento sul numero di ore già fruito a tale titolo ai fini del rispetto del monte ore individuale previsto per ciascun dipendente.

ART. 29 SCIOPERI

L'adesione agli scioperi è rilevata dalla Provincia (o Città metropolitana) e da questi comunicata nella apposite banche date nazionali . L'adesione è altresì comunicata alla Regione per la trattenuta del trattamento economico.

ART. 30 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa è attuata da Regione con la partecipazione dei rappresentanti tecnici della Provincia (o Città metropolitana) per le tematiche che impattano sull'ente di utilizzo.

ART. 31 ALTRE FORME DI RELAZIONE SINDACALE

Le relazioni sindacali diverse dalla contrattazione sono svolte per il personale distaccato con l'ente titolare della materia su cui si svolge la relazione.

ALTRE DISPOSIZIONI

ART...32 SERVIZIO DI REPERIBILITA' PER LA PROTEZIONE CIVILE

Il servizio di reperibilità viene garantito dai dipendenti addetti alla funzione e, nelle more della riorganizzazione dell'area di reperibilità, dai dipendenti addetti ad altre funzioni che svolgevano già tale servizio, secondo le modalità in uso in ogni provincia o Città metropolitana con oneri a carico della regione.

ART...33 GESTIONE FLUSSI DI COMUNICAZIONE DATI TRA I DUE ENTI

Al fine di acquisire i flussi necessari per la gestione dei dipendenti, l'Ente di utilizzo identifica al proprio interno un referente che avrà il compito di raccogliere le informazioni in formato elettronico al fine di inviarle agli uffici preposti della Regione Piemonte.

I tracciati e le modalità trasmissive saranno concordate in funzione della tipologia di informazione che gli Enti di utilizzo devono inviare.

La Regione Piemonte per acquisire i flussi all'interno dei propri sistemi informativi può procedere in autonomia o avvalersi del proprio ente strumentale il CSI-Piemonte.

ART...34 SOSTITUZIONE DEL PERSONALE CESSATO

In caso di cessazione dal servizio del personale cui si applica la presente convenzione la Regione ne concorda la sostituzione nei termini di cui all'art. 12, comma 9 della l.r. n. 23/2015.

ART...35 REVISIONE E INTEGRAZIONE DELLA CONVENZIONE

La presente convenzione è soggetta ad una prima revisione dopo i primi quattro mesi di attuazione e ad eventuali integrazioni che si rendessero necessarie dopo la fase di prima attuazione. Tale termine può essere anticipato ove tutte le parti sottoscrittrici delle convenzioni sottoscritte ai sensi dell'art.12 comma 4 della l.r.n. 23/2015 ne ravvisino la necessità.

I contenuti degli aggiornamenti sono oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 12 , comma 4 della l.r. n.23/2015 .