

Deliberazione della Giunta Regionale 15 dicembre 2017, n. 33-6139

Approvazione della revisione dello schema tipo di convenzione di cui alla D.G.R. n. 61-2671 del 21.12.2015 per l'utilizzo di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana ai sensi dell'art. 12 comma 4 della legge regionale n. 23/2015.

A relazione dell'Assessore Ferraris:

In attuazione della legge n. 56 del 7/4/2014 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni dei comuni) la legge regionale n. 23 del 29 ottobre 2015 ha dettato le disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative conferite dalle Regioni alle Province e alla Città Metropolitana di Torino.

L'art. 2 della succitata legge ha confermato 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 ha attribuito e delegato le funzioni espressamente ivi indicate.

L'art. 10, comma 1, ha poi stabilito 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.

L'art. 12 della stessa legge ha disciplinato il trasferimento del personale nei ruoli regionali prevedendo che tutto il personale venisse collocato in un ruolo separato di durata transitoria della dotazione organica della Giunta regionale.

Il comma 4 dello stesso art. 12 ha stabilito che il personale, che svolge le funzioni confermate, attribuite o delegate alle province e alla città metropolitana ai sensi degli artt. 2, 5, 9 e 10 comma 3 della l.r. n. 23/2015, venisse 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.

Pertanto, con deliberazione della Giunta Regionale 21 dicembre 2015 n. 61-2671 è stato approvato lo schema tipo di convenzione per la gestione del rapporto di lavoro del personale distaccato.

Sulla base di detto schema sono state regolarmente stipulate le convenzioni con ogni singola provincia/Città metropolitana nel corso del 2016.

Visto l'art. 35 della predetta convenzione, si rende ora necessario, dopo una prima fase di attuazione, provvedere ad una revisione della stessa, anche alla luce dei recenti interventi legislativi in materia di lavoro pubblico.

Ritenuto pertanto opportuno modificare ed integrare ove del caso con articoli aggiuntivi il citato schema tipo di convenzione come qui sinteticamente riportato: oggetto della convenzione (art. 1), lavoro a tempo parziale (art. 5), particolari istituti di assenza (art. 7), telelavoro (art. 10), incompatibilità (art. 12), procedimenti disciplinari (art. 13), trattamento economico (art. 19), buoni pasto (art. 20), straordinari (art. 22), rapporto assicurativo Inail (art. 23), obiettivi annuali (art. 25), permessi per assemblee (art. 27), permessi sindacali (art. 28), contrattazione integrativa (art.30), servizio di reperibilità protezione civile (art. 32), formazione del personale (art. 35), revisione e

integrazione della convenzione (art. 36), oltre che l'abrogazione di alcune norme transitorie utili sono nel primo anno di attuazione.

Dato atto che il testo della schema di convenzione in oggetto è stato elaborato sulla scorta di incontri tecnici tra gli uffici regionali, delle province e della Città metropolitana, ed è stato positivamente analizzato il 22/09/2017 in sede di Osservatorio regionale istituito con D.G.R. n. 2 – 406 del 13.10.2014.

Dato atto che è stato esperito in sede regionale il confronto con le organizzazioni sindacali in merito ai contenuti della gestione del rapporto di lavoro oggetto della presente convenzione in data 21/09/2017.

Ritenuto, pertanto, di approvare i contenuti della convenzione tipo, così come modificata, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione 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 Segretario Generale, nella sua qualità di direttore competente in materia di personale della Regione Piemonte, di sottoscrivere le convenzioni con i singoli enti.

Considerato opportuno autorizzare il Segretario Generale a sottoscrivere eventuali modifiche tecniche non sostanziali della convenzione stessa.

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

Dato atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico del bilancio regionale.

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della d.g.r. 1-4046 del 17 ottobre 2016.

Tutto quanto sopra premesso e considerato;

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

delibera

- di approvare la revisione della convenzione tipo di cui alla D.G.R. n. 61-2671 del 21/12/2015 con decorrenza dal 1/1/2018 allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale da stipulare con le Province e 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 è stato 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 Segretario Regionale, nella sua qualità di direttore competente in materia di personale della Regione Piemonte, di sottoscrivere la convenzione con i singoli enti;

- di autorizzare, altresì, il Segretario Generale, in quanto competente in materia di personale, a sottoscrivere eventuali modifiche tecniche non sostanziali della convenzione stessa;

- di dare atto che la presente deliberazione non comporta oneri aggiuntivi per il bilancio regionale.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. n. 22 del 12 ottobre 2010.

(omissis)

Allegato

CONVENZIONE 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;
- lo stesso al comma 4 prevede 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;
- 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.....;

- con dgr 21 dicembre 2015 n. 61-2671 e successive deliberazioni provinciali è stata approvata e sottoscritta una convenzione prevedendo, all'art. 35, una prima possibile revisione dopo i primi mesi di attuazione e eventuali integrazioni che si rendessero necessarie dopo la fase di prima attuazione;
- nel 2017, dopo una fase di istruttoria tecnica le parti, in sede di osservatorio, hanno convenuto di procedere ad una revisione del testo nella seguente forma per adeguare la disciplina qui contenuta alle più efficienti prassi per la gestione dei vari istituti;
- vista la dgr n.....con la quale si approva la presente revisione della convenzione tipo

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 decreto
del Presidente

si conviene e stipula quanto segue

ART. 1 OGGETTO DELLA CONVENZIONE

La presente convenzione, che sostituisce quella di pari oggetto di cui alla DGR 21 dicembre 2015 n. 61-2671, disciplina il rapporto di lavoro del personale regionale che svolge le funzioni confermate, attribuite o delegate di cui agli articoli 2, 5, 9 e 10 comma 3 della L.R. n.23/2015 e distaccato presso la Provincia di.....(o la Città metropolitana), ai sensi dell'art.12, comma 4 della stessa legge regionale. Sono disciplinate, altresì, norme specifiche per la gestione del personale distaccato appartenente al ruolo separato di durata transitoria della Giunta regionale e i conseguenti flussi di comunicazione tra la Regione Piemonte, le Province e 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 del 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. Al dipendente è assegnato altresì il tesserino regionale per gli usi diversi dalla rilevazione delle presenze (ingresso uffici regionali ecc.).

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.

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

La Regione, tenuto conto dei profili part time adottati per la generalità dei propri dipendenti, ammette per il personale oggetto della presenza convenzione profili orari differenti se e in quanto coerenti con le esigenze orarie degli enti di utilizzo, ma si riserva di non accogliere domande concernenti profili orario non conformi alle esigenze delle due amministrazioni interessate.

I dipendenti che richiedono la trasformazione di lavoro a tempo parziale al 50% o con percentuale inferiore, per svolgere una seconda attività, nel rispetto delle norme sull'incompatibilità, devono presentare la domanda allegando il parere da parte del Responsabile dell'ente di utilizzo che attesti l'assenza di conflitto di interessi dell'ente di utilizzo.

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 Dirigente 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 dal dipendente alla Regione Piemonte per l'inserimento nel fascicolo personale. La Provincia (o Città metropolitana) comunica a Regione anche con eventuale flusso automatico 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, e che 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 dal dipendente 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 l'ente procede all'inserimento nella banca dati PerlaPA e ne comunica sintesi a Regione.

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 alla 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.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo L'Ente procede all'inserimento nella banca dati dell'anno precedente sulla procedura PerlaPA e ne comunica sintesi a Regione.

La richiesta di autorizzazione di congedo per assistenza disabili gravi ai sensi dell'art. 42 comma 5 del Dlgs 151/2001, è indirizzata dal dipendente alla Regione e per conoscenza alla Provincia o Città metropolitana. La Regione, verificato il possesso dei requisiti, rilascia l'autorizzazione e la comunica al dipendente e all'ente di utilizzo.

Il dipendente comunica alla Regione ogni variazione ed eventuale cessazione per cui è stato autorizzato a fruire dei permessi relativi alla L. 104/92 e del congedo.

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.

Le assenze a tale titolo sono comunicate e documentate dal dipendente alla Provincia (o Città metropolitana). Il mancato sostenimento dell'esame finale è comunicato dal dipendente 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 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 stabiliranno contingenti e procedure con i singoli enti nel contesto delle facoltà e discipline dell'istituto come definite dagli enti stessi. Gli enti di distacco procederanno ad autorizzare il telelavoro secondo la propria disciplina.

ART. 11 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

Regionale competente in materia di personale e indirizzata per conoscenza al Direttore/dirigente della Provincia o Città metropolitana 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 .

ART. 12 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. Sono altresì pubblicati presso l'analoga sezione delle Province o Città metropolitana per incarichi afferenti l'organizzazione degli enti stessi

ART. 13 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

In caso di comportamenti o fatti che diano luogo a contestazioni disciplinari si applicano gli artt. 55 bis, ter e quater del D.Lgs 165/2001. In ottemperanza al disposto dell'art. 55 bis comma 1, per le infrazioni di minor gravità per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza dell'ente di distacco, che ne comunica l'esito alla Regione. Per le altre fattispecie è competente l'ufficio per i procedimenti disciplinari della Regione. Gli enti collaborano per assicurare il rispetto dei termini procedurali previsti dalla Legge.

ART. 14 CODICE DI COMPORTAMENTO

Ai dipendenti interessati dalla presente convenzione si applica il codice di comportamento della Provincia o Città metropolitana di distacco.

ART. 15 CONTENZIOSI

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

ART. 16 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. 17 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, nonché 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 del presente articolo e nel rispetto di quanto previsto dall'art.3.

ART. 18 FASCICOLO PERSONALE

Il fascicolo personale del dipendente è trasmesso a Regione. Il dipendente comunica a 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.

Istituti Economici, Trattamento Economico, Assistenziale Previdenziale

ART. 19 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; in tali termini 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.

Il trattamento economico, fondamentale e accessorio, ivi compresa l'indennità di reperibilità ove ne ricorrano le condizioni, viene erogato dall'amministrazione regionale, che provvede conseguentemente ai relativi adempimenti contributivi e fiscali.

Le eventuali decurtazioni della retribuzione (art 20 CCNL 1995 e altre possibili fattispecie) sono effettuate dalla Regione anche sulla base di comunicazioni della Provincia o Città metropolitana qualora dovute per effetto di istituti presidiati dall'ente di distacco.

ART. 20 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 .

Solo in caso di dichiarata situazione di predissesto o dissesto dell'ente ospitante la Regione riconosce altresì ai propri dipendenti in distacco eventuali buoni pasto maturati secondo le normali regole provinciali e che non vengano riconosciuti per eccezionali sospensioni definite dalla provincia/Città metropolitana stessa per i propri dipendenti.

ART. 21 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 comunicato dalla regione alla Provincia o Città metropolitana in base alla propria disponibilità.

ART. 22 STRAORDINARI

Per quanto attiene alle ore di straordinario eventualmente effettuate dal personale distaccato, la Provincia o Città metropolitana provvede alla quantificazione delle stesse secondo il proprio vigente sistema orario.

Le ore da riconoscere al dipendente saranno comunicate al competente ufficio dell'amministrazione regionale al fine del pagamento delle medesime con il cedolino stipendiale.

Alla Provincia o Città metropolitana fa capo la responsabilità relativa all'autorizzazione delle ore ed alla corretta certificazione delle stesse. Tale Ente provvede inoltre alla conservazione degli atti relativi.

Il budget utilizzabile per l'autorizzazione e il pagamento degli straordinari è preventivamente comunicato dalla Regione Piemonte in base alla propria disponibilità.

ART. 23 RAPPORTO ASSICURATIVO INAIL

L'amministrazione regionale provvede agli adempimenti assicurativi inerenti la gestione del rapporto assicurativo INAIL.

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 di ogni evento che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni, nonché a comunicare all' Inail, ai fini statistici ed informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

Il dipendente distaccato è tenuto a comunicare con la dovuta immediatezza l'infortunio occorsogli anche quello di almeno un giorno, escluso quello dell'evento , o a denunciare la malattia professionale – all'Ente titolare del rapporto, di lavoro, al quale dovrà essere trasmessa anche l'inerente certificazione medica e dichiarazione sottoscritta sull'accaduto. L'Ente titolare del rapporto di lavoro comunica l'assenza a tale titolo, la sua eventuale prosecuzione alla Provincia o Città metropolitana.

Il dipendente comunica contestualmente l'avvenuto infortunio all'ente di distacco per gli aspetti e gli adempimenti inerenti il DLgs 81/2008 e smi.

Piano della Performance - Obiettivi Annuali - Valutazione

ART. 24 PIANO DELLA PERFORMANCE

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

ART. 25 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 e tenuto conto delle indicazioni regionali conseguenti alla specifica contrattazione decentrata regionale vigente per l'anno di riferimento.

Trasmette, inoltre, copia della scheda di valutazione da inserire nel fascicolo personale del dipendente.

Relazioni Sindacali e Diritti Sindacali

ART. 26 INFORMAZIONE

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

ART. 27 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.

L'ente di utilizzo presidia il rispetto del monte ore annuale individuale del permesso. La Regione comunica all'ente di utilizzo i dati in suo possesso inerenti le assemblee di livello regionale.

ART. 28 PERMESSI SINDACALI/RSU

Il dipendente eletto nella RSU utilizza le ore di permesso. Le richieste di autorizzazione sono indirizzate alla Regione e la stessa procede all'inserimento nella banca dati GEDAP sistema PERLA PA.

ART. 29 SCIOPERI

L'adesione agli scioperi è rilevata dalla Provincia o Città metropolitana e da questi comunicata nelle apposite banche dati 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.

Analogamente Province e Città metropolitana prevedono la partecipazione di rappresentanti regionali nelle contrattazioni che possano avere rilevanza per il personale regionale distaccato.

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.

Per quanto attiene alle **deleghe sindacali**, l'amministrazione regionale acquisisce quelle già depositate presso le Province e la Città Metropolitana, procede a versare alle OO.SS. le relative quote, computate nella misura vigente presso l'amministrazione regionale stessa.

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.

La valutazione eventuale di prestazioni di dipendenti riallocati in Regione per i servizi provinciali di protezione civile verranno effettuate dai responsabili delle Province stesse secondo la propria metodologia.

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 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per ottimizzare l'aggiornamento formativo del personale cui si applica la presente convenzione la Regione e gli enti di utilizzo concordano la possibilità di partecipazione dello stesso ad iniziative formative, anche on line, organizzate dai rispettivi Enti.

ART. 36 REVISIONE E INTEGRAZIONE DELLA CONVENZIONE

La presente convenzione ha durata fino al 31/12/2020 e potrà essere rinnovata d'intesa tra le parti; prima della scadenza può essere soggetta a revisioni ed eventuali integrazioni che si rendessero necessarie. Il termine può essere anticipato in presenza di mutamenti del quadro normativo di riferimento ovvero qualora 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.

Restano ferme, qualora ancora necessarie, le disposizioni approvate con la precedente convenzione inerenti i reciproci adempimenti in fase di trasferimento dei dipendenti.