

Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane

S.C. SVILUPPO RISORSE UMANE

Direttore : dott. Italo CAVIGLIA
e mail: i.caviglia@asl1.liguria.it
Resp. Ufficio Relazioni Sindacali: dott. Gianni SCEVOLA
Telefono: 0184536557
e mail: g.scevola@asl1.liguria.it

Al Collegio Sindacale della
ASL n. 1 Imperiese

@ e-mail

Oggetto : Ipotesi di accordo di contrattazione integrativa decentrata dell'11/03/2014: relazione illustrativa.

Si trasmette copia dell'ipotesi di accordo in epigrafe, sottoscritta fra l'Azienda ed alcune OO.SS. del Comparto, ai fini del parere obbligatorio di competenza di codesto Collegio sulla sola certificazione di conformità alla vigente normativa di legge e di CCNL, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., unitamente alla relazione illustrativa di cui appresso, redatta secondo le indicazioni generali di cui alla Circolare M.E.F. n. 25/2012, per quanto applicabile.

Nel restare a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti si porgono distinti saluti

Per la Delegazione Trattante
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Claudio BALBI

Direttore SC Sviluppo Risorse Umane: dott. I. CAVIGLIA
Responsabile del procedimento: dott. G. SCEVOLA

Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane

Relazione illustrativa

Modulo1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	11 marzo 2014	
Periodo temporale di vigenza	<i>Vigenza giuridica:</i> dalla data di sottoscrizione definitiva fino a sottoscrizione di eventuale nuovo accordo decentrato in materia	
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica:</i> Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore SC Sviluppo Risorse Umane, Direttore SSD Professioni Sanitarie, Ufficio Relazioni Sindacali (deliberazione n. 102 del 14/02/2014)</p> <p><i>Parte Sindacale:</i> RSU, OO.SS. ammesse alla contrattazione decentrata: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS. FSI, NURSIND Parti Sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FSI, NURSIND - RSU,</p>	
Soggetti destinatari	Personale del Comparto	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Approvazione nuovo Regolamento sulla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale (part-time) (istituti di esclusiva parte normativa)	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Affermativo.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <i>Affermativo</i>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <i>Affermativo, con riferimento a: retribuzioni, curricula vitae, recapiti telematici e telefonici aziendali dei dirigenti; curricula vitae dei responsabili di posizione organizzativa; tassi assenza e maggior presenza di ogni ufficio dirigenziale; contratti consulenza e collaborazione.</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Affermativo</i></p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2
Illustrazione dell'ipotesi di accordo

Premessa

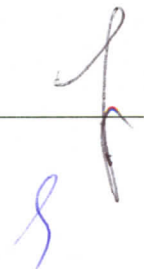
L'art. 73 della legge n. 133/2008 (di conversione del decreto-legge n. 112/08), novellando la disciplina contenuta nell'art. 1 commi 58-59 della L. n. 662/1996 (come recepita nelle disposizioni in materia contenute nei CC.CC.NN.LL. dei Comparti del pubblico impiego relativi al quadriennio 1998-2001, da ritenersi quindi disapplicate) ha profondamente mutato il regime giuridico del part-time nelle pubbliche amministrazioni, in quanto:

- ha eliminato ogni automatismo nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, che è subordinata all'apprezzamento discrezionale dell'amministrazione;
- ha soppresso la possibilità di rinviare fino a 6 mesi la concessione del part-time, in presenza di gravi pregiudizi alla funzionalità dei servizi;
- ha introdotto la possibilità di rigettare l'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, in caso di sussistenza di pregiudizio alla funzionalità dell'azienda.

Di fatto, il regime giuridico del part-time nel pubblico impiego è stato maggiormente assimilato ai principi generali vigenti nell'impiego privato.

La legge n. 183 del 04/11/2010 ("collegato lavoro") ha poi previsto (art. 16) la possibilità per le amministrazioni di sottoporre a "nuova valutazione" i provvedimenti di concessione del part-time adottati prima del 25/06/2008, nonché la facoltà di attivare i contratti di part-time per un periodo temporalmente limitato.

Con il CCDI stipulato in data 19/04/2011 è stato approvato, presso questa Azienda, un Regolamento per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale in armonia con la nuova disciplina legislativa, come sopra sintetizzata



a) contenuti

Con la presente ipotesi di contratto integrativo decentrato, le Parti intendono introdurre una parziale revisione degli attuali strumenti regolamentari, onde contemperare le esigenze dell'organizzazione dei servizi aziendali (alla luce delle severe misure normative di contenimento dei budget di spesa poste dalla Regione alle Aziende del SSR, in conformità alla legislazione nazionale finalizzata alla riduzione della spesa pubblica a alla *spending review*) con le esigenze afferenti alla cura dei figli minori in età evolutiva od altre specifiche situazioni soggettive di particolare delicatezza e/o sensibilità sociale.

Premesso che negli ultimi 18 mesi, in considerazione delle notevoli limitazioni alla possibilità di assumere personale a tempo indeterminato nonché delle esigenze correlate ai processi di riorganizzazione di molte strutture aziendali (specie di area sanitaria) nonché del numero, relativamente elevato, di trasformazioni a tempo parziale concesse negli anni precedenti (in ispecie, ante 2008), l'Azienda si è trovata nella necessità di "congelare" tutte le domande di part-time pendenti, il nuovo testo del Regolamento aziendale approvato con l'ipotesi in esame introduce alcuni correttivi che, nel rispetto della vigente normativa di legge, consentano tuttavia la possibilità di accordare un numero (sia pur limitato) di trasformazioni a tempo parziale, onde assecondare nei limiti del possibile almeno quelle istanze legate a situazioni soggettive e/o familiari di particolare necessità, urgenza e/o disagio sociale.

Nel nuovo testo del Regolamento, allegato all'ipotesi di accordo, le novità rispetto al precedente riguardano pressochè esclusivamente la riformulazione dell'art. 1, con riguardo ai criteri di priorità, in caso di eccedenza delle domande di part-time, rispetto a quelle sostenibili in ragione delle contingenti esigenze organizzative delle strutture interessate.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

La presente ipotesi di accordo attiene esclusivamente ad istituti di parte normativa, non comportando quindi alcun utilizzo di risorse dei fondi contrattuali.

c) effetti abrogativi

Il presente accordo, qualora venga sottoscritto in via definitiva successivamente all'acquisizione della certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale, disapplica integralmente il Titolo II° e la Tabella n. 1) del CCDI del 22/12/2005 e qualsiasi atto ad esso correlato e/o conseguente.

d) disposizioni in materia di premialità e selettività

La presente ipotesi di accordo non riguarda, neanche in via indiretta, alcun istituto connesso con le previsioni del Titolo III° del D.Lgs. n. 150/09 in materia di premialità ed incentivi né con quelle in tema di selezioni e/o progressioni economiche.

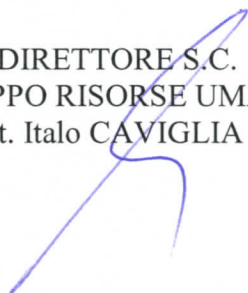
e) risultati attesi in correlazione agli strumenti di programmazione di cui al "Piano Triennale della Performance"

La presente ipotesi di accordo non disciplina istituti correlati, né correlabili alle previsioni di cui al Piano in epigrafe.

Relazione tecnico-finanziaria

Trattandosi di accordo relativo ad istituti di parte esclusivamente normativa e che non prevede utilizzo di risorse allocate nei fondi contrattuali, la relazione tecnico-finanziaria non è pertinente ai fini della certificazione da parte del Collegio Sindacale.

IL DIRETTORE S.C.
SVILUPPO RISORSE UMANE
dott. Italo CAVIGLIA



Responsabile del procedimento: dott. G. SCEVOLA

